

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Karistusõiguse osakond

Anne Noop

**TÖÖKIUSAMISE JURIIDILISE KÄSITUSE PIISAVUSEST
TÄNASES EESTIS**

Magistritöö

Juhendaja
Dr iur Silvia Kaugia

Tartu
2020

SISUKORD

| | |
|---|----|
| SISSEJUHATUS..... | 4 |
| 1. TÖÖKIUSAMISE MÕISTE, OLEMUS, VORMID JA VÕIMALIKUD TAGAJÄRJED | 11 |
| 1.1.Töökiusamise mõiste määratlemine | 11 |
| 1.2 Töökiusamise olemuse karakteristikud | 17 |
| 1.2.1 Kiusamise sagedus | 17 |
| 1.2.2. Kestvus kiusamise määratlemisel..... | 18 |
| 1.2.3. Tahtlus, kavatsus, tajumine | 18 |
| 1.2.4. Vaenuliku käitumise tajumine..... | 20 |
| 1.2.5. Jõudude ebavõrdsus kiusamise määratlemisel, tasakaalutus võimusuhtes..... | 22 |
| 1.3. Töökiusamise vormid..... | 23 |
| 1.3.1 Füüsiline töökiusamine | 23 |
| 1.3.2 Vaimne töökiusamine..... | 25 |
| 1.4. Töökiusamise võimalikud tagajärjed | 25 |
| 1.4.1. Töökiusamise võimalikud tagajärjed töötajale..... | 27 |
| 1.4.2. Töökiusamise võimalikud tagajärjed tööandjale | 28 |
| 1.4.3. Töökiusamise võimalikud tagajärjed ühiskonnale | 29 |
| 2. TÖÖANDJA KOHUSTUSED KIUSAMISVABA TÖÖKOHA TAGAMISEL JA ÕIGUSKAITSEVAHENDID TÖÖKIUSAMISE KORRAL | 30 |
| 2.1.Tööandja kohustused kiusamisvaba töökoha tagamisel..... | 30 |
| 2.1.1.Euroopa Liidu õigus | 30 |
| 2.1.2. Eesti Töölepingu seadus..... | 32 |
| 2.1.3. Eesti Töötervishoiu ja tööohutuse seadus | 32 |
| 2.2.Õiguskaitsevahendid kiusamise korral..... | 34 |
| 2.2.1. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt..... | 35 |
| 2.2.2. Kahju hüvitamise nõue..... | 37 |
| 2.2.3. Mittevarallise kahju hüvitamise nõue..... | 38 |
| 2.2.4. Leppetrahv töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest..... | 39 |
| 3. TÖÖKIUSAMISELE KOHALDUVATE REGULATSIOONIDE EFEKTIIVSUSEST TÖÖKIUSAMISE ENNETAMISE JA TAGAJÄRGEDEGA TEGELEJATE HINNANGUL | 40 |
| 3.1. Uuringu eesmärk, meetmed ja valim..... | 40 |

| | |
|--|----|
| 3.1.1. Piirangud küsitluste läbiviimisel | 41 |
| 3.2. Uuringu tulemuste analüüs ja järeldused..... | 41 |
| 3.2.1. Tööinspeksioon ja töövaidluskomisjonid..... | 41 |
| 3.2.2. Perearstid ja peerearstide õed | 49 |
| 3.2.3. Töötervishoiuarstid..... | 53 |
| 3.3. Järeldused ja kokkuvõte | 60 |
| KOKKUVÕTE..... | 63 |
| SUMMARY | 70 |
| LÜHENDID | 75 |
| KASUTATUD KIRJANDUS | 76 |
| KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA | 82 |
| LISAD | 82 |
| Lisa 1. Küsimustik Tööinspeksioonile ja töövaidluskomisjonile..... | 82 |
| Lisa 2. Küsimustik perearstidele – ja õdedele..... | 82 |
| Lisa 3. Küsimustik töötervishoiuarstidele | 82 |

SISSEJUHATUS

Autor usub siiralt, et näidates maailmale inimestevaheliste suhete probleeme ja püüdes innustada ideaalse kujundi omaks võtmist, paneb see inimesi teistmoodi mõtlema ning ühiskonda teisi väärtusi hindama. Ainult nii saavad muutuda sisseharjunud käitumisreeglid ja inimestevahelised suhted paarisuhetes, peresuhetes ja ka töökollektiivides.

Ajaloo vältel on ühiskonnas muutunud nii tööorganisatsioonide olemused kui töötajate – tööandjate suhted ja õigused. Majandussüsteemide ja töö organiseerimise kontekstis tuleb selleks, et jääda stabiilselt püsima, tagada olemasoleva inimkoosluse liikmetele parim heaolu, mis motiveeriks neid andma endast võimalikult palju ja parima. Uuringud näitavad, et majandusliku heaolu kasvades väheneb töö ja selle eest saadava tasu osatähtsus ning kasvab muude tööst saadavate väärtuste osatähtsus. Üheks selliseks kaasnevaks tööväärtuseks peetakse sotsiaalset väärtust – töötamist kollektiivis, mille käitumisnormid ühtivad isiku väärtushinnangutega.¹ Samuti on kasvanud ka ohutu töökeskkonna osatähtsus meeldiva töö kõrval. Tööandjad peavad tegelema töökeskkonnast tulenevate ohutegurite maandamisega ning on vastutavad oma töötajatele tööstressi tekitamise eest. Nenditakse, et töötajate heaolu suurenemine alandab tööstressi.² Veel mõned kümnendid tagasi näitasid uuringud, et töötajad enamasti usuvad, et tööandja käitub õigesti.³

Ühiskonna pidev areng toob kaasa muutused sotsiaalse käitumise hindamisel – tegevus, mis varasemalt oli hinnatud hälbelisena võib saada normipärase hinnangu, ja vastupidi. Nii võib ühiskonna ette asetuda küsimus ka sellest, kas üks või teine ühiskonna hinnangul hälbeline käitumisvorm võiks või koguni peaks olema kuriteona kvalifitseeritud. Üks niisuguseid nähtusi on täna kiusamine töökohal. Töökiusamise temaatika on leidnud avalikku diskursust kogu maailmas ja ka Eesti ühiskonnas üha rohkem. Nii mõnedki käitumisviisid töösuhetes, mida aastaid tagasi peeti normaalseks nähtuseks, on tänapäeval

¹ Ainsaar, M., Strenze, T. Tallinn, Tartu: Arenguseire Keskus, Tartu Ülikool. 2019. Väärtused kui inimvara ja nende seos ühiskonna arenguga. - https://www.riigikogu.ee/wp-content/uploads/2019/02/Arenguseire-Keskus_V%C3%A4%C3%A4rtused-kui-inimvara_2019.pdf - (01.02.2020).

² Fuller, B., Dornbusch, S. M. Organizational Construction of Intrinsic Motivation. Sociological Forum. Winter 88, Vol. 3 Issue 1, p1. 24p.

³ Whiddon, B., Martin, P.Y. 1989 Organizational Democracy and Work Quality in a State Welfare Agency. Social Science Quarterly. University of Texas Press. Sep 1989, Vol. 70 Issue 3, p667-686.

vägagi taunitavad. Ahistamine, ebavõrdne kohtlemine ja diskrimineerimine töökohal on vägivallateod, mis on just viimase dekaadi jooksul kaasa toonud kogu ühiskonna kriitilise suhtumise ja halvaks panu, mille tulemusel toovad nimetatud teod kaasa vastutuse seaduses sätestatud viisil. Kui varem pandi tähele rohkem füüsilist vägivalda, siis üha enam tuuakse esile psüühilise vägivalla kahjustavat toimet inimesele. Stressist on saanud luu- ja lihaskonna haiguste kõrval üks sagedamini esinevaid terviseriske töökohal. Nendest vähem esinevad on näiteks vägivald või vägivalla oht ja ahistamine. 2014. aasta uuringute kohaselt esines tööstressi vähemalt 80 % - l uuritud Euroopa Liidu ettevõtetest.⁴

Vaimse tervise kaitsmisest töökohal on saanud üks ajastu prioriteetsemaid eesmärke, millega kutsutakse tegelema kõiki liikmesriike.⁵ Vaimse tervise kõige tuntum määratlus pärineb Maailma Terviseorganisatsioonilt (WHO), mille kohaselt väljendub vaimse tervise heaolu seisund iga inimese suutlikkuses realiseerida oma potentsiaali, ning tulla toime oma tavalise eluga, suutes töötada produktiivselt ja viljakalt ning võimelisene panustama oma kogukonda.⁶

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri, mille tegevuse peamine eesmärk on töötervishoiu- ja tööohutuse alane teavitustöö ja koordineerimine, korraldas 2019. aastal Euroopa ettevõtete põhjal uute ja tekkivate riskide uuringu, mille käigus küsitleti kokku 33 riigis enam kui 45 000 ettevõtet seoses tööohutuse ja töötervishoiu juhtimisega. Erilist tähelepanu pöörati psühhosotsiaalsete riskide haldamisele töökohal. Saadud tulemused on aluseks uute tööohutuse ja töötervishoiu poliitikate väljatöötamisel ning riskijuhtimise tõhustamisel Euroopa töökohtades.⁷

WHO uuringute põhjal on depressioon ja ärevus kõige levinumad psüühikahäired, mis lähevad maailmamajandusele maksma ligikaudu 1 triljon dollarit aastas. Täna on jõutud üksmeelsele arusaamisele, et stressi ja sellest tulenevate võimalike haiguste

⁴ Eurofound and EU-OSHA, 2014. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg. - <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention> (23.01.2020).

⁵ Vaimse tervise ja heaolu Euroopa pakt. Euroopa Komisjon; 2008. - http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_et.pdf (23.01.2020).

⁶ Evaluation of policy and practice to promote mental health in the workplace in Europe. Final Report. - <http://www.lse.ac.uk/business-and-consultancy/consulting/assets/documents/evaluation-of-policy-and-practice-to-promote-mental-health-in-the-workplace-in-europe.pdf> (23.01.2020).

⁷ Uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete kolmas uuring. (ESENER 3). Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. - <https://osha.europa.eu/et/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3/view> (30.11.2019).

ärahoodmiseks, tuleb tegeleda stressi tekitavate algpõhjustega. See selgitab, miks töövägivalla, sh kiusamise uurimine ja taunimine on ühiskonnas niivõrd aktuaalsed. WHO 2019. aasta üheks prioriteediks oli alustada töökoha vaimse tervise suuniste väljatöötamist koostöös Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) ja organisatsioonidega, kellel on selles valdkonnas kogemusi.⁸ Rootsi eeskujule ja kogemustele tuginedes on mitmetes Euroopa riikides ja mujal maailmas rakendatud seadused, mis keelavad töökiusamise. Arvukad riigid, sh Euroopas, keelavad töökohal kiusamise ja ahistamise ning on välja töötanud karistusnormid. Näiteks Prantsusmaa, Kanada ja Belgia on reageerinud töökiusamisest tulenevate konfliktide reguleerimisele seadusloome muutmisega, et leevendada kiusamisest põhjustatud psühholoogilist kahju. Mitmed riigid liiguvad töökohal vägivallatsemise seadusandluse väljatöötamise poole.

Kiusamise tõkestamise vajadust nähakse igas sotsiaalruumis. Vaimse tervise toetamise osatähtsust näitavad ka Eesti Vabariigi Valitsuse tööplaanidesse võetud eesmärgid. Sotsiaalministeeriumi juhtimisel on Vabariigi Valitsuse 2019–2023 tegevusprogrammi üheks tervishoiuga seotud eesmärgiks vaimse tervise probleemide koordineeritult ennetamisega seotud tegevused, kus eraldi eesmärgina tuuakse välja sotsiaalmeedias käitumishäirete edendamist, mille kaudu soovitakse saavutada kiusamisvabad kooli- ja virtuaalruumid.⁹

Rahvastiku tervise 2020–2030 arengukava rõhutab psühhosotsiaalse töökeskkonna toetamise vajalikkust selle olulise mõju tõttu töötajate tervise ja töövõime säilimisel.¹⁰ Eestis kehtiv kutsehaiguste loetelu¹¹ ei sisalda psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevaid kutsehaigusi, kuid Euroopa Liidu tasandil on riigiti tehtud ettepanekuid lisada kutsehaiguste loetelusse tööstressist saadud kahjustused.¹² Sellekohase heakskiidu andis ILO esmakordselt juba 2010. aastal, tunnistades töökohal psühhosotsiaalsetest ohtudest tulenevaid vaimseid- ja käitumishäireid kutsehaigusteks. Nimetatud loetelusse kuuluvad

⁸ Mental health in the workplace. Going global. 2019. - <https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace> (23.01.2020).

⁹ Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2019–2023. - https://www.valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/valitsus/RataseII/valitsus/vabariigi_valitsuse_tegevusprogramm_2019-2023.pdf (03.03.2020).

¹⁰ Rahvastiku tervise arengukava 2020–2030. - https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Tervishoid/rahvatervis/rta_2020-2030.pdf (23.01.2020).

¹¹ Kutsehaiguste loetelu. RTL 2005, 51, 722. - [https://www.riigiteataja.ee/akt/897867\(20.04.2020\)](https://www.riigiteataja.ee/akt/897867(20.04.2020)).

¹² Delli, K. Euroopa Parlament. Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon. RAPORT. ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegia (2007–2012) vahehindamine (2011/2147(INI)), lk 25, p 24. - <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2011-0409+0+DOC+PDF+V0//ET> (30.10.2020).

posttraumaatiline stressihäire ning muud loetelus nimetamata psüühika- või käitumishäired, klausliga – kui on kindlaks tehtud otsene seos töötegevusest tulenevate riskifaktorite kokkupuute ning psüühika- ja käitumishäirete tekkimise vahel.”¹³

Eelpool toodu põhjal ei ole kahtlust, et ühiskond on muutusteks valmis, ning valmis kaasa minema uute käitumishäiredega, mis keelavad töökohal kiusamise. Töövägivallana mõistetakse füüsilist või vaimset vägivalda töökohal. Töökohal kiusamiseks peetakse korduvat põhjendamatut negatiivset käitumist töötaja või töötajate rühma suhtes, mis põhjustab riske nende tervisele ja ohutusele. Kui aga analüüsida töökiusamist, kui töötaja pingestatud olukorda suhtes tööandjaga või töökollektiiviga, siis millised kehtivad õigusnormid aitaksid ohvrit tema õiguskaitse realiseerimisel kõige efektiivsemalt või kas need on piisavad?

Eestis kehtiv õigus kaitseb töötajat töökohal kiusamise korral peamiselt töölepingu seadusega¹⁴, mille rikkumise korral saab kohaldada võlaõigusseaduse kahju hüvitamise sätteid.¹⁵ Lisaks reguleerivad töötaja ja tööandja kohustusi ning vastutust töötervishoiu - ja tööohutuse valdkonda kuuluvad normid. Karistusseadustik ei reguleeri eraldi töösuhte pooltele kohalduvaid norme töökohal. Tallinna Ringkonnakohus on tõdenud, et töökiusamisel ei ole seaduses sõnaselgelt sätestatud legaalseaduse definitsiooni, mille sisustamisel puuduks mis tahes tõlgendamisruum.¹⁶ Kohtupraktika kaudu saab toimuda olemasolevate seadussätete mõistete põhjalikum sisustamine. Samas leidub Riigikohtu lahendeid, kus kohus on oma veendumuste põhjal otsustanud, et toimepandu hageja suhtes oli kiusamine, seega peab olema kiusamise mõiste mingil määral juba sisustatud, vastasel juhul kohus ei oleks saanud kiusamist tuvastada, mis omakorda kinnitab kiusamise määratlemise arengut kohtupraktika kaudu.¹⁷

Käesoleva magistr töö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas Eestis hetkel töökiusamisele kohaldatavad õigusnormid on piisavad töökiusamise ohvrite kaitsmiseks ja nende õiguste tagamiseks. Töö autor uurib, kas Eesti tööandjale ja töötajale pandud kohustused täidavad töötaja ohutuse ja tervise kaitse eesmärgi kiusamise eest lähtuvalt

¹³ ILO List of Occupational Diseases. 2010. p 2.4.1, 2.4.2. - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125137.pdf (20.04.2020).

¹⁴ Töölepinguseadus. - RT I, 19.03.2019, 94.

¹⁵ Võlaõigusseadus. - RT I, 08.01.2020, 10.

¹⁶ TlnRnK 2-16-18320 p 30.

¹⁷ RKHK 3-17-842 p 34.

Euroopa Liidu raamregulatsioonist ja Eesti seadustest. Samuti, millised on töökiusamisvaidlustes peamised esilekerkivad probleemid ning millistele õiguskaitsevahenditele saavad töötajad kiusamise korral toetuda. Autor uurib ka tööandja kohustusi kiusamisvaba töökoha tagamisel ning kui efektiivselt toetavad kohaldatud meetmed töökiusamise ennetamist, sellega toimetulekut ning lahendamist. Selgitada välja põhjused, milles seisneb kaebajate edukuse madal määr ning kiusamisvaidluste arvukuse vähesus. Autori hinnangul on oluline põhjendada, kas ja miks peaksid töökiusamisega seotud õigusküsimused langema Eesti õiguse reguleerimisalasse.

Lähtuvalt magistritöö eesmärgist seab Autor töö hüpoteesiks: tänased seadused võimaldavad töökiusamise ohvreid kaitsta. Autor kavandab töös püstitud uurimisküsimustele vastamiseks empiirilise andmekogumismeetodi läbiviimist ankeetküsitluste abil vastavate erialaspetsialistide hulgas perioodil 07. - 20. aprill 2020 kolmes erinevas sihtgrupis: töötervishoiuarstid, perearstid ja -õed ning Tööinspektsiooni ja töövaidluskomisjoni töötajad. Töös kasutatakse nii kvalitatiivset kui kvantitatiivset meetodit: teemakohase kirjanduse analüüsiv käsitlemine, andmekogumismeetod, võrdlev meetod. Nimetatud spetsialistide seisukohtade teadasaamine aitab saavutada paremat arusaamist töökiusamisest ja selle tagajärjedest ohvrile. Samuti näitavad praktikas üles kerkinud peamiste probleemide kaardistamine ja esitatud ettepanekud tegelikku olukorda. Kogutud info põhjal välja selgitatud kitsaskohad aga ka ettepanekud annaksid lisaväärtuse kiusamise ennetuse, sellega toimetuleku ning olemasoleva regulatsiooni täiustamise seisukohast.

Autor kasutab töös läbivalt küsimustike kaudu saadud asjakohaseid seisukohti, lisaks kogub vajalikke lähteandmeid arvestatavast erialakirjandusest. Kuivõrd eesti keelset töökiusamisalast õigusteaduslikku kirjandust napib, uurib autor mujal maailmas avaldatud võõrkeelset kirjandust. Abistava võrdlusmaterjalina õiguslike regulatsioonide probleemikeskseks analüüsiks kasutatakse välisriikide õigust ja kohtupraktikat, kus töökohal kiusamise probleemidega on tegeletud pikemat aega. Autor esitab töös läbivalt võrdlusmomente välisriikide regulatsiooni ja praktikaga kui see osutub asjakohaseks.

Eestis on töökiusamist varem uuritud enamasti organisatsiooniliste ja sotsiaalsete näitajate tasandil – näiteks töökiusamise esinemist põlvkondade ja valdkondade lõikes,¹⁸ töökiusamise levikut ja esinemiste põhjuseid,¹⁹ töökiusamise ja vägivalla tajumist ning selle seost töölt lahkumiskavatsuse ja õigusliku abi otsimisega.²⁰ Vähem on uurimistöid läbi viidud õigusteadusliku uurimusena. Tänapäevaks on uuritud töökiusamist töölepingu erakorralise ülesütlemise alusena²¹ ning töökohal esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite vältimise õiguslikku reguleerimist, mis hõlmas ka töökohal kiusamist.²²

Magistritöö uudsus seisneb selles, et töökohal kiusamise eest kaitsevat regulatsiooni ja selleks kohaldatud meetmeid uuritakse kolmest erinevast töötajaga kokkupuute allikast: 1) töökoht kehtiva seadusliku regulatsiooni valguses; 2) töötervishoiuarstide ja perearstide teenuse; 3) Tööinspektsiooni ja töövaidluskomisjoni, kui ennetus- ja järelvalveinstitutsiooni tegevuse kaudu.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis käsitletakse töökiusamise mõiste olemust, erinevaid vorme ja võimalikke tagajärgi. Riigikohus on kinnitanud kiusamise tõendamise keerulisust selle varjatud olemuse tõttu.²³ Autor analüüsib töökiusamise määratlemisel vaadeldavaid karakteristikuid, mis on olulised legaalse definitsiooni koostamisel. Teises peatükis hinnatakse Eesti tööandjale ja töötajale pandud kohustuste täimist töötaja ohutuse ja tervise kaitse eesmärgist lähtuvalt Euroopa Liidu raamregulatsiooni ja Eesti seaduste valguses. Eraldi alapunktidenä hinnatakse töötaja õiguskaitsevahendeid kiusamise korral. Kolmanda osa eesmärk on kirjeldada ankeetküsitluste läbi viimise metoodikat ja valimeid, esitada tulemused ning analüüs, mida kõrvutatakse töö eesmärgis esitatud hüpoteesiga.

¹⁸ Rannamägi, E. Töökiusamine erinevate põlvkondade töötajate näitel. Lõputöö. Juhendaja Kandela Õun. TÜ Pärnu kolledž 2017.

¹⁹ Tambur, M. Workplace bullying in Estonian organizations: The prevalence and causes Tartu: Doktoritöö. Juhendaja Maaja Vadi. Tartu: Tartu Ülikool 2010.

²⁰ Kullamaa, K. Töökiusamise ja vägivalla tajumine ning selle seos töölt lahkumiskavatsuse ja õigusliku abi otsimisega kiirabiasutuse näitel. Magistritöö. Juhendaja Taimi Elenurm, Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool 2019.

²¹ Iter, I. Töötajapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja kohustuste rikkumise korral. Magistritöö. Juhendajad Triinu Hiob, Kalev Saare. Tallinn: Tartu Ülikool 2014.

²² Kasemets, K. Psühhosotsiaalsed ohutegurid töökohal ja nende vältimise õiguslik reguleerimine. Magistritöö. Juhendaja Gaabriel Tavits. Tartu: Tartu Ülikool 2019.

²³ RKHK 3-17-842, p 21.

Käesolevas magistritöös ei keskenduta naiste vastu suunatud soolise ja seksuaalse diskrimineerimise ja vägivalda uurimisele. Töös on võetud vaatluse alla kõik töötajad, nii mehed kui naised.

Märksõnad: töövägivald, kiusamine, tööohutus, hälbiv käitumine, tööstress.²⁴

²⁴ Eesti märksõnastik (EMS). - <http://ems.elnet.ee/index.php> (04.04.2020)

1. TÖÖKIUSAMISE MÕISTE, OLEMUS, VORMID JA VÕIMALIKUD TAGAJÄRJED

1.1. Töökiusamise mõiste määratlemine

Töökohal kiusamine on üks kitsamalt määratletud kiusamise vorm. Töökiusamise mõiste esmase teadusliku definitsiooni teada saamiseks tuleb pöörduda 1980-ndate teadusuuringute juurde, mil Rootsi psühhiaater, Heinz Leymann, asudes uurima töökiusamist (ingl *mobbing*)²⁵ töökohal, käsitles kiusamist meditsiinilise ja psühholoogilise stressiuuringu kontekstis ning tõi 1990. aastate alguses töökiusamise kui probleemi avalikkuse ette. H.Leymann uuris töötajate traumasid ning teda võib nimetada tööalase kiusamise peatamise propageerijaks. 1989. aastal toetas H.Leymann uuringute põhjal järgmist määratlust: „*Psüühiline terror või kiusamine töökohal tähendab vaenulikkust ja ebaetilist käitumist ühe või mitme inimese poolt, mis on süstemaatiliselt suunatud peamiselt ühe inimese suunas (kuid mis võib olla ka vastatsikune). Need toimingud toimuvad sageli (peaaegu iga päev) ja pika aja jooksul (vähemalt kuus kuud) ning põhjustavad selle sageduse ja kestvuse tõttu märkimisväärsed psüühilisi, psühhosomaatilisi ja sotsiaalseid kannatusi. See määratlus kõrvaldab ajutised konfliktid ja keskendub üleminekutsoonile, kus psühhosotsiaalne olukord põhjustab psüühilisi ja / või psühhosomaatilisi patoloogilisi seisundeid.*“²⁶ H.Leymann määratles kiusamist töökohal kui süsteemset ja regulaarset psühholoogilise terroriseerimise vormi, mis hõlmas ohvri isiklikku puutumust, ametialase tegevuse põhjendamatut kriitikat ja sotsiaalsel isolatsiooni.²⁷

Erialakirjanduses on kiusamist nimetatud erinevate terminitega – kiusamine, ahistamine, emotsionaalne väärkohtlemine, ohvriks langemine, psühholoogiline terror, (ingl *mobbing, bullying, harassment, emotional abuse, victimisation, psychological terror*), mis kõik kirjeldavad alluva kiusamist kui süstemaatilist väärkohtlemist, kolleegi või ülemuse poolt,

²⁵ Saksamaa, Itaalia ja Poola kasutavad töökiusamise terminina „*mobbing*“, Prantsusmaal - moraalne ahistamine (ingl *moral harassment*), (pr *harcelement morale*) Mõiste „*mobbing*“ tuleneb ingliskeelsest sõnast „*mob*“ ja seda kasutati algselt loomade agressiivsuse ja karja käitumise kirjeldamiseks.

²⁶ Leymann, H. 1990. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims 5.1990, lk 119-126. University of Stockholm, and National Institute of Occupational Health Stockholm, Sweden. - [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf) (04.01.2020).

²⁷ Leymann, H. The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology. Volume 5, 1996 - Issue 2, lk 165-184.

mis võib jätkamise korral põhjustada ohvri tervisele tõsiseid sotsiaalseid, psühholoogilisi ja psühhosomaatilisi probleeme.²⁸ Sealjuures „*abuse*“ selgituseks on käitumine, mis erineb mõistlikust käitumisest ja hõlmab füüsilise ja psühholoogilise jõu väärkasutamist, hõlmates ahistamist, kiusamist ja mõnitamist. Sarnaselt „*bullying*’le“ tähendab ka „*mobbing*“ pika aja jooksul töötaja poole suunatud negatiivset süstemaatilist käitumist, mis põhjustab ohvrile tõsist kahju.

Mõistet „*mobbing*“ kasutas ka Norra psühholoog Dan Olweus, kes 1980 -ndatel pani aluse koolikiusamise uurimisele, defineerides kiusamist sarnaselt töökohal kiusamisega: „*Kiusamine on (1) tahtlik negatiivne käitumine, mis (2) ilmneb tavaliselt teatava korduvusega ja (3) on suunatud inimese vastu, kellel on raske ennast kaitsta. Kiusamisele viitav käitumine võib esineda neljas vormis: füüsilises, verbaalses, emotsionaalses tõrjutuses ja küberkiusamises.*“²⁹ Varasemalt peetigi kiusamist tavapäraseks lastevahelise käitumise mustriks. Teaduslike uuringute läbiviijad, kes on uurinud nii lapseas kiusamist kui töökiusamist, on veendunud kiusamise probleemis ka täiskasvanueas.³⁰ Töökohal kiusamise ja koolikiusamise korral hõlmavad mõlemad psühholoogilise ahistamise tüübid psühholoogilist vägivalda ning avaldavad ohvri tervisele laastavat kahju.³¹

Pärast H. Leymanni alustatud uuringuid Põhja Euroopas, hakati kiusamise teemasse süvenema ka lääneriikides. USA-s on töökohal kiusamist põhjalikumalt uuritud psühhiaater Carroll Brodsky poolt, kuid 1970 -ndatel ei ärritanud tema tööd veel avalikku huvi.³² Nii jäid need pikaks ajaks pigem põlu alla ning jätkusid skandinaaviamaade eeskujul pärast 90 -ndaid. Ameerika Ühendriikide ühe juhtiva kiusamisvastase seaduse toetaja David Yamada esitatud määratlus kirjeldab töökohal kiusamist järgmiselt: „*Töökaaslase või töökaaslaste poolt töötajale vaenuliku töökeskkonna tahtlik tekitamine,*

²⁸ Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C.L. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice. Taylor and Francis London. 2003, lk 3.

²⁹ Olweus, D., Bully/victim problems in school. Facts and intervention. European Journal of Psychology of Education. 1997, Vol. XII, n 4, lk 495 -510.

³⁰ Lipinski, J. Crothers, L. Bullying in the Workplace. Causes, Symptoms, and Remedies. Taylor and Francis Group. New York. 2014, lk 164.

³¹ Einarsen, S., Hoel, H., Notelaers, G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. 2004. - https://www.researchgate.net/profile/Guy_Notelaers/publication/228079665_Measuring_exposure_to_bullying_and_harassment_at_work_VValidity_factor_structure_and_psychometric_properties_of_the_Negative_Acts_Questionnaire-Revised/links/0f31753416d23d7a69000000/Measuring-exposure-to-bullying-and-harassment-at-work-Validity-factor-structure-and-psychometric-properties-of-the-Negative-Acts-Questionnaire-Revised.pdf?origin=publication_detail (02.02.2020).

³² Lipinski, J. Crothers, L., L. Bullying in the Workplace. Causes, Symptoms, and Remedies, lk 18.

tavaliselt verbaalse ja mitteverbaalse käitumise kombinatsiooni kaudu” Määratluses eeldatakse, et juhendajat võib tõlgendada töökaaslasena ja mitteverbaalset käitumist võib tõlgendada füüsilise käitumisena. Töökoha kiusamise ohvrite jaoks on kriitilise tähtsusega vaenuliku töökeskkonna loomine.³³

Austraalias, kus kiusamist seadustes käsitatakse (ingl *'bullying'*), avatakse kiusamise mõiste määratlus sõltuvalt käitumise iseloomust ja kontekstist: „*töötaja suhtes pahatahtlike süüdistuste esitamine, üksikisiku kohta ebaviisakate ja/või ebatäpsete kuulujuttude levitamine ning uurimise läbiviimine äärmiselt ebaõiglasel viisil.*“³⁴ Austrias, Soomes, Hollandis, Norras, Rootsis ja Ühendkuningriikides töökiusamise levimuse kohta tehtud uuringud sisaldavad nii termineid „*bullying*“ kui „*mobbing*“ kuna mõistete ja mõõtmismeetodite aluseks on kasutatatud algseid allikad. Kui skandinaaviariikides assotseerus kiusamine väärkohtlemisega „*peer abuse*“, siis UK-s enamasti türanniseeriva juhtimisstiiliga. Teine erinevus seisnes selles, et skandinaaviamaades tähendas „*bullying*“ käitumist, mis on suunatud ühe indiviidi või grupi poolt teise indiviidi/üksikisiku vastu, samas kui UK-s tähendas see ühe inimese poolt suunatud käitumist grupi või rühma töötajate suhtes.³⁵

Saksa päritolu organisatsioonipsühholoog Dieter Zapf jt peavad kiusamist töökohal sotsiaalse stressitekitaja raskemaks vormiks, määratledes kiusamist kui pikaajalist eskaleeruvat konflikti, mis hõlmab sagedaid ja regulaarseid sihtrühmale suunatud ahistavaid tegevusi, kus potentsiaalseteks tekkepõhjusteks võib pidada nii organisatsiooni, sotsiaalsüsteemi, vägivallatsejat kui ka ohvrit. Enamasti võib kõigi põhjuste vahel leida omavahelist põhjuslikku seost. D. Zapf'i kiusamise (ingl *mobbing*) definitsioon hõlmab nii sotsiaalset isolatsiooni, kuulujuttude levitamist, ohvri eraellu tungimist, hoiakuid, organisatsioonilisi abinõusid, verbaalset agressiooni kui ka füüsilist vägivalda.³⁶

³³ Yamada, D. Emerging American Legal Responses to Workplace Bullying, 22 Temp. Pol. & Civ. Rts. L. Rev. 329. 2013.lk 329-354.

³⁴ Austraalia. Fair Work Act s.789FD (1). – <https://www.legislation.gov.au/Details/C2013A00073> (02.02.2020).

³⁵ Salin, D. Töökoha kiusamise selgitamine: töökeskkonda võimaldavate, motiveerivate ja käivitavate tegurite ülevaade. Helsingi nr 1999. Rootsi majandus- ja ettevõtlusõpe, Soome. Figure 5 - Töökohal kiusamise levimus.

³⁶ Zapf, D., Knorz, C., Kulla, M. On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. 5, 215-237.

Norra organisatsioonipsühholoogid S.Einarsen ja A. Skogstad defineerivad töökiusamist töökohal käitumisena, kus isik tegutseb ohvri kahjustamise eesmärgil korduvalt ja teatud perioodi vältel, täheldades võimu tasakaalustamatust. Ohver tunneb, et ta ei suuda kätte maksta ega ka põgeneda. Sellise korduvaks muutunud negatiivse käitumise eesmärk on tahtmine kahjustada ja põhjustada ohvris alaväärsustunnet.³⁷ Nii D. Zapf kui S. Einarsen leiavad, et praktikas esinevate mõistete „kiusamise“, „ahistamise“ ja „mõnitamise“ vahel on vaid väikesed erinevused. Kiusamist töökohal kirjeldatakse üsna ühetaoliselt teiste riikidega, kus olulised tunnused on kattuvad. Töökiusamise määratlemisel rõhutatakse põhiliselt korduvust ja agressiivse käitumise kestvust, mis on tahtlikult vaenulik ja/või tajub kiusatav pool sellises käitumises vaenulikkust. Kiusamise määratlemisel, keskendutakse negatiivsetele tegevustele, mis esinevad teatud aja jooksul korduvalt ja mille eest kannatada saanud isikutele on raske end kaitsta.

Euroopa traditsioonis on Einarseni jt töökiusamise määratlus tõenäoliselt kõige levinum *„Töökiusamine tähendab kellegi ahistamist, solvamist või sotsiaalset tõrjumist või kellegi töö negatiivset mõjutamist. Et kiusamist (või „mobimist“) saaks konkreetse tegevuse, interaktsiooni või protsessi jaoks rakendada, peab kiusamiskäitumine toimuma korduvalt ja regulaarselt (nt kord nädalas) ja teatud aja jooksul (nt umbes kuus). Kiusamine on eskaleeruv protsess, mille käigus sattunud inimene satub halvemasse olukorda ja saab süstemaatiliste negatiivsete sotsiaalsete toimingute sihtmärgiks. Konflikti ei saa nimetada kiusamiseks, kui juhtum on üksikjuhtum või kui kaks omavahel võrdselt tugevat osapoolt on konfliktis.“*³⁸

Rahvusvahelisel tasandil toetatakse seisukohta, et tööalane kiusamine tähendab kellegi ahistamist, solvamist, sotsiaalse tõrjutust või kellegi tööülesannete negatiivset mõjutamist. Et kiusamist saaks konkreetse tegevuse, interaktsiooni või protsessi suhtes rakendada, peab see toimuma korduvalt ja regulaarselt (nt kord nädalas) ja teatud aja jooksul (nt umbes kuus kuud). Kiusamine on eskaleeruv protsess, mille käigus inimene satub halvemasse olukorda ja saab süstemaatiliselt negatiivsete sotsiaalsete toimingute sihtmärgiks. Konflikti ei saa nimetada kiusamiseks, kui juhtum on isoleeritud sündmus või kui konfliktis on kaks

³⁷ Einarsen, S., Skogstad, A. 1996. Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201. Lk 187.

³⁸ Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C.L. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*, 2003.

ligikaudu võrdse tugevusega osapoolt. Kiusamine võib toimuda pidevalt, mitte episoodilises vormis.³⁹

Kuigi töövägivallaga seonduvaid käitumisi on nüüdseks juba aastakümneid uuritud, tunnevad seadusandjad ja töövaidlustega tegelejad endiselt puudust eelkõige töövägivalla mõistete defineerimisest ning seadusandluse täiendamisest.⁴⁰ Kiusamine on üks töövägivalla vorme, mis on 2019. aastast lisatud Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS § 9¹) loetletud psühhosotsiaalsete ohutegurite hulka.⁴¹ Lisaks kiusamise määratlemisele, tekitab segadust kiusamisega sarnaste käitumiste tegevuste eristamine ja määratlemine nagu näiteks „ahistamine“. Üldterminit „ahistamine“ on kasutatud konkreetselt „seksuaalse ahistamise“ sünonüümina, samal ajal on pööratud vähem tähelepanu muudele inimeste vahel tekkivate agressiooni ja ahistava käitumise vormide uurimisele. Veel 1990 -ndate aastate lõpus pälvis enam tähelepanu „seksuaalse ahistamise“ uurimine töökohal. Terminile „töökiusamine“ osutati peamiselt töökohal kiusamise ja ahistamise üldist kontseptsiooni silmas pidades ning käsitleti peamiselt seoses soolise ja seksuaalse diskrimineerimisena.⁴²

Tänapäevaks on töökohal kiusamise defineerimisel eraldi vaadeldavad seksuaalse iseloomuga ning diskrimineerivad kiusamised. Kui kiusamine põhineb diskrimineerimisvastastest õigusaktidest tuletatud kaitstud tunnusel, siis nimetatakse kiusamist „diskrimineerivaks ahistamiseks“, mida käsitlevad Soolise võrdõiguslikkuse seadus (SoVS § 3 lõige 1 punktis 3)⁴³ ja Võrdse kohtlemise seadus (VõrdKS § 3 lõige 1).⁴⁴

³⁹ Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C.L. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice. Taylor and Francis London. 2003.

⁴⁰ Rannamägi, E. Töökiusamine erinevate põlvkondade töötajate näitel. Järeldused ja ettepanekud, lk 43.

⁴¹ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. - RT I, 13.03.2019, 177.

⁴² Karu, M., Soo, K., Biin, H., Lamesoo, K., Meior, M., Masso, M. ja Turk, P. 2014. Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal. Tallinn: Poliitikauringute Keskus Praxis. - https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/sooline_ja_seksuaalne_ahistamine_tookohal_veebi.pdf (14.03.2020).

⁴³ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. - RT I, 10.01.2019, 19.

⁴⁴ Võrdse kohtlemise seadus.- RT I, 26.04.2017, 9.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentyur (EU-OSHA)⁴⁵ rõhutab vajadust sätestada kiusamise seaduslik definitsioon ja avaldab kiusamise võimaliku määratluse järgmiselt: „Kiusamine töökohal on korduv põhjendamatu käitumine töötaja või töötajate rühma suhtes, mis põhjustab riske nende tervisele ja ohutusele.“ Selles määratluses tähendab: „põhjendamatu käitumine“ käitumist, kus üks pool põhjustab oma põhjendamatu käitumisega teisele poolele kannatusi, alandust, alaväärsus- või hirmutunnet. Kusjuures „käitumine“ tähendab üksikisikute või rühma tegevust - kannatuste tekitamist, alandamist, alavääristamist, ähvardamise vahendina võib kasutada töösuhteid või – olukordi. „Risk tervisele või ohutusele“ – tähendab riski töötaja vaimsele või füüsilisele tervisele. Sageli tähendab kiusamine võimu väär- või kuritarvitamist, kus kiusatavatel on raske end kaitsta.

Kiusamise definitsioonid iseenesest ei kirjelda kiusamistegevuste ulatust, see lünk tuleb täita kiusamisvaidluste kohtupraktika abil. Töökiusamisvaidlusi jõuab töövaidluskomisjoni ning kohtutesse suhtelist harva, kuid viimaste aastate statistika põhjal on näha, et sellekohase teavitustöö tegemine on julgustanud inimesi enda kaitseks abi saamise poole pöörduma. Niiõelda „lubatud kiusamist“ tuleb eristada „keelatud põhjustel kiusamisest“. Keelatud kiusamise alla kuuluvad diskrimineerimist käsitlevatel õigusaktidel põhinevad õigused. Töövaidluskomisjon on oma aastakokkuvõtetes⁴⁶ märkinud sagedasteks juhtumid, kus töötaja teeb avalduse töökohal diskrimineerimise kohta, kuid ei oska konkreetselt välja tuua, milles ebavõrdne kohtlemine tema hinnangul seisnes. Näiteks on selgitatud töövaidluskomisjonis tööandja poolset tegevust, mis hõlmas töötaja kritiseerimist ja kontrollimist, et tegemist ei ole töötaja diskrimineerimise ega ka ülemäärase ning ebamõistliku kontrolli ja kriitikaga vaid tööandja seaduslike õiguste teostamisega kuna töötajat ei ole piiratud rohkem või koheldud erinevalt kui teisi tööandja töötajaid. Antud lahendis leidis töövaidluskomisjon, et tööandja poolt töötajale tehtud piirangud ei olnud diskrimineerivad töökiusamise mõttes.⁴⁷ Kiusamisega ei ole tegemist, kui sellega ei kaasne füüsilist ega emotsionaalset väärkohtlemist. Kiusamist ei tohi segi ajada ka ühekordse isikute vahelise konfliktsituatsiooniga.

⁴⁵ European Agency for Safety and Health at Work. Bullying at work. ISSN 1681-2123 - <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-23-bullying-work>.(18.03.2020).

⁴⁶ Diskrimineerimise, ahistamise ja töökiusamistega seotud vaidluste hulk töövaidluskomisjonis oli 2016. aastal 25, 2017. aastal 26 ja 2018. aastal laekus 19 avaldust. Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad. - <https://www.ti.ee/est/meedia-trukised-statistika/statistika/toovaidlused/> (12.11.2019).

⁴⁷ Tallinna TVK 4-1/78/18.

Kiusamist välistavaks tegevuseks peetakse töötajate mõistlikku juhtimist ehk, kui tööandja või vahetu juhi antud korraldused ja käitumine ei erine tavapärasest juhtimisest, siis ei ole tegemist kiusamisega. Negatiivsete käitumiste määratlemine kiusamiseks või mittekiusamiseks on probleemne, kui samu tegevusi saab kasutada mitmesuguses koostöömises, mis ei pruugi olla kiusamine.⁴⁸

1.2 Töökiusamise olemuse karakteristikud

Töökiusamise määratlemine on üks kesksemaid ja keerulisemaid ülesandeid psühholoogidele ja seaduse loojatele. Hoolimata erinevatest lähenemisviisidest ning definitsioonide kasutamisest, on vaja teoreetilise aluse selget mõistmist. Erinevate juhtivate teadlaste poolt loodud kiusamise kontseptuaalsed mudelid, millest joonistuvad välja kiusamist karakteriseerivad tegurid, on abiks kiusamise legaalsele defineerimisele. Et kiusamise kontekstist aru saada tuleb esmalt välja selgitada, millises keskkonnas kiusamine toimub – töökeskkond, koolikeskkond, küberruum, vangla või muu keskkond. Enamik definitsioone, mis on akadeemilised või tulenenud kohtupraktika arengutest, on liiga laiapõhjalised, kuid peegeldavad üldiseid kokkuleppeid kiusamise tunnuste määratlemise osas. Teoreetiliselt on kiusamine pikaajaline protsess, mida kujundavad konfliktide sagedus ja protsessi kestus, jõudude ebavõrdne tasakaal poolte vahel, tahtliku ja vaenuliku käitumise olemus, mis viib ohvri väljapääsmatusse olukorda. Põhjuseks, miks kiusamise määratlus ei ole jõudnud legaalse defineerimiseni, võib olla olemasoleva definitsiooni ebapiisavuses. Alljärgnevalt analüüsitakse töökohal kiusamise määratlemise tunnuslikke tegureid.

1.2.1 Kiusamise sagedus

Vastavalt kiusamise erinevatele kontseptsioonidele on üheks määravaks põhitunnuseks agressiivse ja vaenuliku tegevuse sagedus ja kestvus. Kiusamine on kauakestev konflikt. H.Leymann, kes pidas kiusamist sotsiaalse stressi raskemaks vormiks, määratles negatiivse tegevuse kiusamisena, kui seda esines vähemalt üks kord nädalas ning mitmes episoodis. Kiusamise episoodid ei pea esinema küll rangelt teatud järjestuses, kuid siiski kestvalt, moodustades episoodiliste sündmuste jada. Ta mõõnas, et enamus töötajaid ilmselt võivad

⁴⁸ Einarsen, S. Harassment and bullying at work: a Review of the Scandinavian approach .Aggression and Violent Behavior, Vol. 5, No. 4, pp. 379–401, 2000, lk 384.

kokku puutuda erinevate sotsiaalsete stressi tasemetega, kuid süstemaatiline ja intensiivne kiusamine on see, mis avaldab tugevat mõju vaimsele tervisele.⁴⁹

Erineva käsitlusega kiusamise sagedusele vaatab C.M.J.Arora, kes peab ka ühekordset rünnakut kiusamiseks, juhul kui isikule ja tegevusele on omased kiusamise definitsioonis toodud tunnused – tegevus on tahtlik ja vaenulik ning isikul puudub võimalus ennast kaitsta, võimetuse tunne ja psüühilised tagajärjed on kestvad ning võivad mõjutavad negatiivselt vaimset tervist, millega võib kaasneda emotsionaalne trauma ja hirm uute rünnakute ees.⁵⁰

1.2.2. Kestvus kiusamise määratlemisel

Inimestevaheline agressioon töökohal võib olla lausa räige, kuid kiusamise vormile on iseloomulik peamiselt selle püsivus ja pikaajaline kestus.⁵¹ Mitmed suuremad uuringud on andnud väga erinevaid tulemusi kiusamise kogemise kestvuse kohta. Euroopa riikide uuringute põhjal on leitud erinevaid kestvusperioode kiusamisega kokkupuutel. S.Einarseni jt Norras läbi viidud uuringu põhjal on keskmine kestvus 18 kuud,⁵² Soomes keskmiselt 2,7 aastat.⁵³ H.Leymann soovitatud kiusamise defineerimisel tuli võtta aluseks kuue (6) kuu periood, mis oleks piisav aeg psühhiaatriliste häirete hindamiseks.

1.2.3. Tahtlus, kavatsus, tajumine

Töölepinguseadus ja avaliku teenistuse seadus ei käsitle süü vorme, kuid vastutuse hindamisel võidakse vaadata võlaõigusseaduse § 104 süü vorme (hooletus, raske hooletus ja tahtlus), mida on kohtus ATS vaidluses esinenud.⁵⁴ Tööandja peab tõendama hooletuse ja raske hooletuse määratlemisel, milline oli töötaja hoolsuse määr ehk hoolsuskohustus

⁴⁹ Leymann, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims, 1990b 5, 119-126.

⁵⁰ Arora, C.M.J., Defining bullying. School psychology international, 17 (4), 1996, 317.

⁵¹ Matthiesen, S., B., Ståle Einarsen, S. Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. International Journal of Organization Theory and behavior. March 2010. DOI: 10.1108/ijotb-13-02-2010-b004.

⁵² Einarsen, S., Hoel, H., Zaph, D., Cooper, C.L., lk 12

⁵³ Salin, D. Töökoha kiusamise selgitamine: Töökeskkonda võimaldavate, motiveerivate ja käivitavate tegurite ülevaade. Rootsi majandus- ja ettevõtlusõpe. Helsingi nr 1999.

⁵⁴ Kanger, L. 2011. Distsiplinaarvaidlused avalikus teenistuses. Kohtupraktika analüüs. - https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/analyyisid/2011/teenistusvaidlused_1_kanger.pdf (20.03.2020)

(TLS § 16).⁵⁵ Töölepingu seaduse § 72 ja VÕS § 127 lg 1 kohaselt on töötaja poolt tekitatud kahju hüvitamise eelduseks töölepingust tuleneva kohustuse rikkumine, kahju olemasolu, põhjuslik seos lepingurikkumise ja tekitatud kahju vahel ning töötaja süü olemasolu kahju tekitamises.⁵⁶

Kiusamise kontseptualiseerimisel on mitmed teoreetikud kirjeldanud, et kiusamisega saab vaid siis tegemist olla, kui esineb tahtlus ohvrit kahjustada. Kiusamise tahtluse määratlemisel jäädakse eriarvamustele. L. Keashly on seisukohal, et tahtlus ei peaks kuuluma kiusamise tunnusjoonte alla põhjusel, et kiusatav ei pruugi alati enda suhtes kiusamist tunnetada.⁵⁷ Mõned agressiooniteooria pooldajad, nt K.Bjorkqvist jt eristavad juhuslikku ja kavandatavat kahju ning leiavad, et vägivallatseja kavatsus kahjustada on üheks kiusamise põhijooneks.⁵⁸ H.Hoel selgitab, et tahte kontrollimine on kiusamises keeruline või isegi võimatu, mistõttu ei ole kavatsus oluline. Väidetavalt on kontroll kavatsuse üle ainult kiusajal, kuna tema otsustab oma käitumise üle, seepärast on tahtlus enamikust seksuaalse ahistamise kontseptsioonidest välja jäetud.⁵⁹

Et pidada kavatsust kiusamise koosseisu osaks, oleks vaja selgitada, millisele „tahtele“ viidatakse, kuna võimalusi on mitmeid: 1) tahtlus võib viidata ühele teole; iga kiusamises aset leidvat tegu võib pidada kavatsetuks või mitte; 2) tahtele võib viidata kiusamise protsessis: keegi puutub tahtlikult kokku korduvate ja süstemaatiliste toimingutega; 3) tahtlusele võib viidata teo eesmärk - kellegi ohvrustamine, see tähendab, et sihtmärk viiakse kaitsetusse olukorda; 4) kavatsus võib osutada ohvrile tekitatud kahju ulatusele. Arvatakse, et kui üksikuid tegusid võib ette näha, siis sellega tekitatav kahju ohvrile, ei ole ettenähtav. Küll aga võib olla ettenähtav ohvri võimalik lahkumine organisatsioonist kiusamise tagajärjel aga mitte psühholoogilise kahju ulatust.

⁵⁵ Töölepingu seadus . - RT I, 12.07.2014, 146

⁵⁶ Völaõigusseadus. - RT I, 08.01.2020, 10

⁵⁷ Keashly, L. 2001 Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse of work: The target's perspective. Violence and Victims, 16, 233-68. Keasly

⁵⁸ Bjorkqvist, K., Osterman, K. Hjeit-Back, M. 1994. Aggression Among University Employees. Department of Social Sciences. Abo Akademi University. Vasa. Finland. Aggressive Behavior. Volume 20, pages 173-184 (1994).

⁵⁹ Zapf, D. Escartín, J., Einarsen S., Hoel, H., Vartia, M. Empirical Findings on Prevalence and Risk. Groups of Bullying in the Workplace. 2010, CRC Press, 22. sept 2010 – 512, Lk 75-78. -

https://books.google.ca/books/about/Bullying_and_Harassment_in_the_Workplace.html?id=h8qYxAhmhUAC (04.04.2020).

Samas tuleb arvestada, et organisatsiooni tasemel leidub negatiivseid käitumisi, mis pidevalt mõjutavad konkreetset isikut või isikute gruppi, ilma kavatsuseta kellelegi kahju tekitada. Sellist käitumist omistatakse indiviidile, kes võib oma enesehinnangu kaitsmiseks ja tõstmiseks pidevalt negatiivselt käituda (teiste kritiseerimine, üleolev suhtumine jne). Sellisel juhul on tegemist mitte tahtliku kahju tekitamisega vaid kaasneva kahjuga. Kokkuvõttes saab igasugust käitumist, mis ei ole igale keskmiselt mõistlikule isikule arusaadavalt eetiline ja sobiv, pidada soovimatuks ja kahjulikuks ilma, et on teada vägivallatseja kavatsus kahju tegemise kohta.⁶⁰ See, et kiusamine võib olla tahtmatu, võib tuleneda juhtimispraktikast, mis tahtmatult põhjustab töötingimuste halvenemist, kiusamist (nt alandus ja juhtkonna poolt avaldatud liigne surve).

1.2.4. Vaenuliku käitumise tajumine

Eestis on hagid ja vaidlused kiusamise, ahistamise ja diskrimineerimis vaidlustes kasvanud. Kiusamise tuvastamisel on oluline eristada subjektiivset ja objektiivset kogemust, kuna kiusamise tunnetus põhineb tundmusel, siis on keeruline väita, kas ohvri või kiusaja tunne on või ei ole, õige. Kindlasti on igaüks meist kogenud kõrvaltvaatajana olukorda, kus tunneme või tunnetame inimeste vahelises käitumises kiusamist aga meie subjektiivsetel järeldustel hinnatud „ohver“ ei paista seda tundvat. Või vastupidises olukorras, kus pealtnäha tavapärane käitumine ühe isiku poolt võib teises inimeses vallandada ootamatult tundmuse, et teda on solvatud, kiusatud või muu negatiivse emotsiooni, mida me ise kõrvalseisjana ei adu. Seega põhineb kiusamine paljuski isiku kogemusel, mistõttu on töökiusamise määratlemiseks appi võetud muud mõõdikud (sagedus, periood, võimu tasakaalustamatus jm). Kõige enam tekitavad raskusi probleemid töökiusamise kui taolise negatiivse tegevuse määratlemine ning subjektiivse tunnetuse hindamine, kuidas indiviid kiusamist tunnetab. Nii tuleb kohtul sageli faktiväiteid ümber hinnata väärtushinnanguteks⁶¹ ning mitmetel juhtudel ei ole kohtul olnud võimalik tõendada olemasolevate faktide põhjal ka väidetavalt pikaajalist kiusamist.⁶² Praktikast võib tuua näiteid, kus kohus on kiusamisvaidluses hinnanud isiku tundeid, mida temas

⁶⁰ Zapf, D. Escartín, J., Einarsen S., Hoel, H., Vartia, M. Empirical Findings on Prevalence and Risk. Groups of Bullying in the Workplace. 2010, CRC Press, 22. sept 2010 – 512, Lk 75-78. - https://books.google.ca/books/about/Bullying_and_Harassment_in_the_Workplace.html?id=h8qYxAhmhUA C (04.04.2020)

⁶¹ Tallinna Ringkonnakohus 2-16-18320.

⁶² Tallinna Ringkonnakohus 3-18-161.

tekitasid kaastöötajad, „suuresti subjektiivseteks“ lisades, et vaidlusalune kirjavahetus ja suhtlus (solvav kirjavahetus, karjumine ja tagarääkimise heakskiitmine), mida kostja tajus ebaväärika kohtlemisena, ei anna veel alust kohtule asuda samale seisukohale.⁶³

Kohtud ja töövaidluskomisjonid osutavad kiusamisjuhtumite lahendamisel tõendamise raskusele, eriti olukorras kus kiusamise kogemine on subjektiivset laadi ning puuduvad tunnistajad või otsesed tõendid (nt kirjalikul teel edastatud sõimukirjad vm). Selleks, et kiusamist väliselt hinnata, tuleb vaadelda kiusamisele teisi omaseid tunnuseid (negatiivse tegevuse püsivus, kestvus), mis seavad kiusamisele objektiivsed piirid. Kogemuse kontrollijate ehk valideerijatena võib kasutada kõrvalseisjaid, kes annaksid kiusamisele objektiivse hinnangu, mis ei ole aga mõistlik, kes näevad ohtu kõrvalseisjate näol objektiivse kontrolli kasutamises. Seda põhjusel, et võimupositsioonis olevate isikute käitumise hindamisel võib rolli mängida hindaja majanduslik sõltuvus, mis võib takistada ausa hinnangu andmist.⁶⁴ Määratlevaks peetakse tööalase kiusamise tuumaks just selle isiku subjektiivsest tajumist, keda on korduvalt vaenulikult alandatud ja hirmutatud. Kiusamist võib käsitleda erinevate psühhosotsiaalsete, kultuuriliste ja individuaalsete tegurite koosmõjus.⁶⁵ Kiusamise tajumisel mängivad rolli mitmed välised tegurid, nt kultuurilised erinevused, mis võivad olla põhjuseks erinevale töökohal kiusamise kogemisele. Kui lääne teadlased määratlevad kiusamist organisatsioonis lahendamata konfliktiks, mis aja jooksul eskaleerub, siis idamaade kultuuris peetakse kiusamist sotsiaalseks mehhanismiks, et säilitada olemasolevad võimuerinevused kõrgematel ametikohtadel olevate inimeste ja alluvate töötajate vahel.⁶⁶ Lisaks kultuurilistele erinevustele võivad kiusamise tajumise erinevused olla tingitud veel seoses soo ja ametialase staatusega.⁶⁷

⁶³ Tartu Ringkonnakohus 2-17-17153

⁶⁴ Lizzie Barmes. Worlds Colliding: Legal Regulation and Psychologists' Evidence about Workplace Bullying. Law and Psychology: Current Legal Issues Volume 9 . 2006.

⁶⁵ Stig Berge Matthiesen, Ståle Einarsen. Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. Article in International Journal of Organization Theory and Behavior. 2010.

⁶⁶ Sharon Sam Mee Kwan, Michelle R. Tuckey, Maureen F. Dollard. 2020. The Malaysian Workplace Bullying Index (MWBI): A new measure of workplace bullying in Eastern countries <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223235>

⁶⁷ S.Einarsen, H.Hoel, D.Zapf, C.L.Cooper. 2003. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, lk 122.

1.2.5. Jõudude ebavõrdsus kiusamise määratlemisel, tasakaalutus võimusuhtes

Olemasolev kiusamise definitsioon ei käsitle hästi olukordi, kus võimupositsioon töökohal võibki olla formaalne, näiteks seaduse või lepingu põhisel töötaja ja vahetu juhi alluvussuhe. D.Olweus on märkinud, et kiusamise definitsiooni määratlus jõudude erinevuse kohta sätestab juba eelduse tõendamiskohase ohvri positsioonis.⁶⁸ Keerukust kiusamise juhtumitele lisavad olukorrad, kus juhid võivad jääda abitusse olukorda, üritades töötajat kuidagi survestada oma tööd korralikult tegema. Kiusamise määratluse alla on soovitatud lisada negatiivse tegevusena – rõhumine. Samas, kui tööandja asub õigustatud positsioonis ning täidab hoolega ülesandeid, mida eeldab tema vastutusvaldkond, siis ei ole tegemist kiusamisega.⁶⁹

Objektiivselt lähenedes kiusamise määratlemisele, peab kiusamine olema äratuntav ka kõrvalisele isikule. Tööandjal ei tohiks tekkida ülemäärast hirmu, et tööülesannete kohta arupärimine või ülevaate küsimine võib kellegile tunduda kiusamine. Nii on töövaidlustes ette tulnud vajadust selgitada, et seletuskirja küsimist tööülesannete täitmise kohta, ei saa lugeda töötaja diskrimineerimiseks, ülemääraseks ega ebamõistlikuks kontrolliks või töökiusamiseks.⁷⁰ Ringkonnakohus on märkinud, et töötaja ja tööandja kui ebavõrdses olukorras olevate osapoolte vaidluses, ei saa töötajale panna kõrget tõendamiskoormist töökiusamise aluseks olevate asjaolude kohta, ometi vajab kohus otsuse tegemiseks asjas olevaid tõendeid, kohus ei saa vaidlust lahendada ainult töötaja väidete alusel.⁷¹ Nii on pidanud ka Maakohus töökiusamise tõendamise asjus selgitama, et vaidlusalune töökius seisneb kostjate poolt kogetus, mille esinemist või mitteesinemist pole kohtul võimalik objektiivselt kontrollida.⁷²

Kiusamise tõendamiskoormuse lihtsustamiseks ei nõua Austraalia kiusamisvastaste seaduste tervise ja ohutuse tegeliku kahjustamise tõestamist, kui on tõendatud, et kiusamiskäitumisega kaasnes oht kiusatava tervisele ja ohutusele.⁷³ Euroopa Inimõiguste

⁶⁸ Olweus, D., 1996. Bullying at school: knowledge base and an effective intervention program. Annals of the New York academy of sciences, 794 (1), 265276.

⁶⁹ Farrington, D.P., 1993. Understanding and preventing bullying. In: M. Tonny and N. Morris, eds. Crime and justice, Vol. 17. Chicago: University of Chicago Press, 381458.

⁷⁰ TVKo 4- 1 -1369 -19; TVKo 4 1 1582 19.

⁷¹ Tartu Ringkonnakohus 2-17-17153 p. 14.3.

⁷² Tallinna Ringkonnakohus 2-16-18320 p 31.

⁷³ T-264/11 P. F-59/09: De Nicola versus EIP.

Kohus on rõhutanud, et faktiväidete eristamine väärtushinnangutest on esmajoonel riigisiseste kohtute antava hinnangu küsimus.⁷⁴ Riigikohus on kinnitanud kiusamise tõendamisega keerulisust, selle varjatud olemuse tõttu. Kohus on lubanud vestluse salvestamise kasutamist töötaja täiendava kaaluka tõendina, Kaastöötajate (teenistujate) vestlust salvestanud töötajat õigustas kaalukas õigustatud huvi, kuna taoline tegevus oli ainus võimalus tõendada kaastöötajate poolt toime pandud töökiusamist.⁷⁵ Tegemist ei olnud andmete salvestamisega isiklikul otstarbel andmekaitse direktiivi art 7, punkti f tähenduses.⁷⁶ Samuti leidis kohus huvide kaalumisel, et andmesubjektide eraelu puutumatuse kaitse ning salvestise edastamine kolmandatele isikutele oli antud kaasuses vähem oluline kui andmetöötleja huvi salvestis avaldada. konkreetsetes kaasuses põhjendati kolmandatele isikutele salvestise edastamist, olukorrast lähtuvalt lubatavaks – kuna nimetatud kolmandad isikud olid kohustatud töökiusamist uurima. Sarnasele seisukohale asus ka Euroopa Kohus.⁷⁷

1.3. Töökiusamise vormid

1.3.1 Füüsiline töökiusamine

Füüsiline kiusamine ilmneb kui teist isikut püütakse kahjustada tegudega või tegevusetusega (hävitavad pilgud, ruumist lahkumine isiku sisenedes, andes sellega märku, et ta ei ole soovitud isik, hävitades isikule kuuluvaid esemeid).⁷⁸ Eskaleerunud toimetulek hõlmab mitmesuguseid käitumisharjumusi, sh verbaalset ja füüsilist kiusamist, mis esinevad sageli. Sellist käitumist on käsitletud kui "kerge või raske sekkumisena õigustatud ärihuvide saavutamiseks." Eskaleerunud töövõimetus võib inimese tervist ja majanduslikku heaolu mõjutada kergelt. Jätkuv füüsiline vägivald võib põhjustada ohvri ja organisatsiooni tõsisemaid häireid ning äärmuslikel juhtumitel olla põhjuseks surmas.⁷⁹

Kiusamist kirjeldatakse ökoloogilisest vaatenurgast rõhuasetusega üksikisiku, osakonna (näiteks vahetu juhi) ja organisatsiooni (ülemuste või organisatsioonilise sisekliima)

⁷⁴ EIK.Pedersen, Baadsgaard vs. Taani, 17.12.2004p-s 76.

⁷⁵ RKHK 3-17-842, p 23.

⁷⁶ EKo C-13/16, p 28.

⁷⁷ EKo František Ryneš, C-212/13, p-d 32–33

⁷⁸ Baron, R.A., and Neuman, J.H. 1996. Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 161-73.

⁷⁹ Namie, G. 2003 Workplace bullying: Escalated incivility, *Ivey Business Journal*(Nov.Dec, 1-6).

tasandil. Valjuhäälne autoritaarne juhtimistiil võib luua õhustiku, mis soodustab töökohal kiusamist. Eristatakse füüsilist ja verbaalset juhtimiskäitumist, mida võrreldakse ka erinevate juhtimisstrateegiate vormide puhul. Teise inimese peale karjumist (mis tähendab kisendamist; vihahoos kõvasti rääkimist), peetakse samuti üheks töövägivalla alla kuuluvaks kiusavaks käitumiseks, mis võib olla põhjustatud näiteks eesmärgist pöörata teisele isikule täiendavat tähelepanu aga ka soovimatut tähelepanu.

Töökiusamise vormid ebaviisakusest agressioonini. Ebaviisakust nimetatakse kergeks äärmuseks, kus indiviid kaldub kõrvale organisatsiooni normidest viisil, mida peetakse ebaviisakaks ja lugupidamatuks. Ebaviisakuseks saab pidada käitumist, mis on vastuolus sotsiaalsete ootustega. Oluliseks peetakse märgata ohtu, millal ebaviisakast käitumisest võib välja kasvada verbaalne või psüühiline kiusamise vorm, mis omakorda võib viia psüühilise vägivallani.

Kontseptualiseeritud agressioon väljendub kolmes erinevas dimensioonis: 1. Verbaal - füüsiline, otsene-kaudne ja aktiivne –passiivne.⁸⁰ Millest omakorda luuakse kaheksa erinevat käitumisliiki (nt verbaalne-otsene-aktiivne, füüsiline-kaudne-passiivne) milliseid kirjeldatakse töökoha kiusamisalases kirjanduses. Samas on erinevad teadlased erinevatel arvamustel, millised eelpool kirjeldatud käitumisliigid on just töökiusule omased.⁸¹

Vägivallajuhtumite tagajärgedeks võivad olla näiteks vigastused, traumajärgne stress, tööst eemale jäämine töövõimetuslehe alusel.⁸² ILO määratluse kohaselt hõlmab agressioon tahtmatut füüsilist vägivalda. Vägivald töökohal võib põhjustada kõrgendatud stressitaset. ILO määratluse järgi on vägivald töökohal „mis tahes tegevus, juhtum või käitumine, mis lahkuib mõistlikust käitumisest, milles inimest rünnatakse, ähvardatakse, kahjustatakse või vigastatakse oma töö käigus või selle otseselt tagajärg. Siin on eristatakse samuti füüsilist ja vaimset vägivalda. Füüsiline vägivald viitab füüsilise jõu kasutamisele teise inimese või rühma vastu, mille tulemuseks on füüsiline, seksuaalne või psüühiline kahjustus. See

⁸⁰ J.Lipinsky, Laura M,Crothers, lk 163 – 178.

⁸¹ Zapf,D. Escartín,J.,Einarsen S., Hoel,H., Vartia,M. Empirical Findings on Prevalence and Risk. Groups of Bullying in the Workplace. 2010, CRC Press, 22. sept 2010 – 512, Lk 75-78. - https://books.google.ca/books/about/Bullying_and_Harassment_in_the_Workplace.html?id=h8qYxAhmhUAC (04.04.2020).

⁸² Tööinspeksioon. TÖÖKIUSAMINE JA TÖÖANDJA ROLL LAHENDAMISEL. - <https://www.areng.ee/wp-content/uploads/tookiusamine.pdf> (04.04.2020)

hõlmab ka peksmist, löömist, torkimist, muu hulgas tõukamist, hammustamist ja näppimist.⁸³

1.3.2 Vaimne töökiusamine

Psüühilist vägivalda iseloomustatakse kui emotsionaalset väärkohtlemist, mis hõlmab tahtlikku võimu kasutamist, sh füüsilist ähvardust teise inimese või grupi vastu, mis võib kahjustada inimese füüsilist, vaimset kõlbelist või sotsiaalset seisundit või arengut. Psüühiliseks vägivallaks on verbaalne väärkohtlemine, kiusamine, mõnitamine, ahistamine ja ähvardused. Uurides töökohal kiusamist on oluline mõista vägivalda tekkimise põhjuseid kuna vägivalda arvatakse olevat psühhosotsiaalsete ohtude ja tööstressi tagajärjeks. Nii on tuvastatud, et töökiusamise tekkimist soodustavad järgmised töökeskkonna tegurid: stressirohke töö, monotoonne töökoht, madal kontrolli tase, rollikonfliktid, liigne töökoormus, halb konfliktide juhtimine ja ka organisatsioonilised muutused. Seetõttu on vajalik ennetada ja tegeleda ohuteguritega töökeskkonnas, et selliseid tagajärgi ära hoida.⁸⁴

Kiusamine võib toimuda organisatsioon ja üksikindiviidi vahel, samuti gruppide vahel. Tööalane kiusamine võib ilmneda näiteks avalikus alandamises, hirmutamises, solvamises, eraldatuses aga ka põhjendamatus vastutuse äravõtmises.⁸⁵ Verbaalne kiusamise vorm esineb reeglina kiusamise algstaadiumis, mis võib töökohal eskaleeruda füüsiliseks vormiks. Verbaalseks kiusamiseks peetakse isiku kavatsust teha teisele isikule sõnadega kahju (nt kuulujuttude levitamine). Töövaidluskomisjon on defineerinud verbaalse kiusamisena halvustavate märkuste tegemist, kuulujuttude levitamist, kolleegi kulul naljatlemist, tööks vajaliku info varjamist, ähvardamist, pealekaebamist.⁸⁶

1.4. Töökiusamise võimalikud tagajärjed

Kiusamise määratlemisel omab tähtsust teo tagajärg ja kui selleks on tervise kahjustamine, siis on ka põhjus, miks kiusamine peaks olema keelatud. Kiusamine on salakaval ja

⁸⁴ Workplace stress: A collective challenge. 2016, lk 4. International Labour Organization 2016 - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf (20.02.2020).

⁸⁵ Chan, J. H. F., Myron, R., Crawshaw, M. The Efficacy of Non-Anonymous Measures of Bullying. School Psychology International. Oct2005, Vol. 26 Issue 4, p443-458. 16p.

⁸⁶ TVKo 4-1- 129- 19, p

kõikehõlmav. H.Leymann ütleb, et kiusamise tagajärg ei ole mitte haigestumine vaid vigastus. Teaduslikud uuringud, mis on uurinud põhjuslikku seost kiusamise ja vaimse häire põhjustamise kohta näitavad, et et kiusamine põhjustab aastaid hiljem palju vaimse tervise häireid, näiteks ärevust ja depressiooni.⁸⁷ Kaebaja poolel saab arvesse võtta ka väidetava rikkumise kaalu –töökiusamise tagajärjed võivad olla tõsised nii konkreetsele tagakiusatavale kui ka töökollektiivile.⁸⁸

Vaatamata kiusamise mõneti erinevale määratlusele, jagavad euroopalikud uuringud muretekitavat seisukohta, et töökohal ahistamine (ja kiusamine), mis seisneb alluva, kolleegi või ülemuse süstemaatilises väärkohtlemises, võib pikaajaliselt kestes sihtmärgis põhjustada tõsiseid sotsiaalseid, psühholoogilisi ja psühhosomaatilisi probleeme.⁸⁹ Lisaks ühiskondliku hukkamõistva seisukoha väljakujunemisele töökiusamise, kui vägivaldse käitumise suhtes, on jõutud arusaamiseni, et kiusamine töökohal toob kaasa ulatusliku kahju nii töötajatele, tööorganisatsioonidele kui ühiskonnale tervikuna.

Töötervishoid, kaitse töökeskkonnast tulenevate riskide eest ning tööstressi ennetamine on omavahel seotud teemad. Töökohal kiusamine ja ahistamine (sooline ja seksuaalne ahistamine), samuti diskrimineerimine ja vägivald, soodustavad tööstressi. Seda kinnitavad ka Eestis läbi viidud uuringute tulemusel. Vaimse tervise häirumine võib otseselt tuleneda stressi tekitavast töökeskkonnast.⁹⁰ Töökohad, kus lubatakse kiusamist ja ahistamist, kahjustavad nii organisatsiooni kui ka neid, kes seal töötavad. Töökiusamisjuhtumid võivad tööandjale ja organisatsioonile kaasa tuua kulusid, mis võivad hõlmata kohtukulusid, suurenenud personali voolavuse ja üldise moraali languse, vähenenud tootlikkuse, töötajate töölt puudumise, tervishoiukulude suurenemise, ennetähtaegselt pensionile jäämise ja koolituste ning konsultatsioonikulusid. K. Kullamaa väidab uuringu kokkuvõttes, et töölt lahkumise otsuse kaalumisel mängib olulist rolli töökiusamise tajumine.⁹¹

⁸⁷ Pingault, J.B. European Neuropsychopharmacology. 2019 Supplement4, Vol. 29, pS1159-S1159. 1p. - https://www.researchgate.net/profile/Jean-Baptiste_Pingault (20.02.2020)

⁸⁸ RkHk 3-17-842, p 23.

⁸⁹ J.Lipinski, Crothers, L. Bullying in the workplace, lk 137.

⁹⁰ ILO.Workplace stress: A collective challenge. International Labour Organization 2016 - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf, 2016, lk 2 l. (20.02.2020).

⁹¹ Kullamaa,K.Töökiusamise ja vägivalda tajumine ning selle seos töölt lahkumiskavatsuse ja õigusliku abi otsimisega kiirabiasutuse näitel, lk 43.

1.4.1. Töökiusamise võimalikud tagajärjed töötajale

Töökiusamine on käitumine, mis võib töötajat kahjustada, hirmutada, solvata, või alandada nii teiste töötajate kui klientide ees. aastöötajad, kes ei pruugi konfliktisituatsiooniga otseselt seotud olla, on samuti stressis ning vajavad nõustamist ning professionaalset abi. Kiusamisega kokkupuutel võivad olla asjaosalistele tõsised tervisekahjustused, mis avalduvad somaatiliste sümptomite, ärevuse ja depressioonina ning isegi enesetappudena.⁹² Töötajale põhjustab stressirikas töökeskkond töötaja töövõime vähenemist. S.Einarsen ja A.Skogstad omavad veendumust, et isikud kes satuvad töökohal korduva negatiivse käitumise all ohvriks, tunnevad end vaimselt alaväärsena.⁹³ Kiusamise võimalik kahju indiviidile ilmneb negatiivsete tunnete mõjul, mis võib tekitada ärevust, depressiooni ning sotsiaalset eraldumist.⁹⁴ Tuginedes juba läbiviidud uuringutele, saame väita, et töökiusamise üheks võimalikuks tagajärjeks võib olla pikaajaline töövõimetus.⁹⁵

Kirjanduse põhjal põhjustab töökohal kiusamine ulatuslikke psühholoogilisi ja füsioloogilisi tagajärgesid. Lutgen-Sandvik jt on võrrelnud kiusamise sümptomeid esimese, teise ja kolmanda astme põletustega, mis saadakse sõltuvalt kiusamise sagedusest, kiusava käitumise intensiivsusest ja kestusest. Kõrgeimal tasemel kiusamist võrdleb ta kolmanda astme põletusega, mille tagajärjeks on sügavad armid ja püsivad kahjustused ning ohver langeb psühholoogiliste ja füsioloogiliste tagajärgede kätte.⁹⁶ Töökoha kiusamise kogemisega seotud psühholoogilised mõjud hõlmavad depressiooni,⁹⁷ läbipõlemist,⁹⁸ posttraumaatilist stressihäiret,⁹⁹ pikaajalist sundimatut stressihäiret,¹⁰⁰ alkoholi

⁹² Cobb,E.P.Workplace bullying and harassment, Workplace bullying and harassment. RoutledgeTaylor and Francis Group 2017, lk 9.

⁹³ Einarsen, S.,Skogstad,A. Bullying at work: Epidemiological findings in public and oprivate organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 185.201. 1996.

⁹⁴ J.Lipinski and Laura M.Crothers, New York and London.Bullying in the workplace. Causes, Symptoms, and Remedies.2014.,lk 51-59.

⁹⁵Veldre,V., Masso, M., Osila, L. Vaimse tervise häirega inimesed avatud tööturul. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. 2015.- https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tp_f-too_loppraport_praxis_v_1505.pdf (12.04.2020).

⁹⁶ Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. 2007. Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. Journal of Management Studies, 44: 837–862.

⁹⁷ Kivimaki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & KeltikangasJarvinen, L. 2003. Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. Occupational and Environmental Medicine, 60: 779–783.

⁹⁸ Einarsen, S., Matthiesen, S., & Skogstad, A. 1998. Bullying burnout and well-being among assistant nurses. Journal of Occupational Health and Safety—Australia/ New Zealand, 14: 563–568.

⁹⁹ Leymann, H., & Gustafsson, A. 1996. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5: 251–275.

kuritarvitamist,¹⁰¹ enesetappu.¹⁰² Füsioloogiliste mõjude hulka kuuluvad kõrgeenenud vererõhk, suurenenud südame pärgarteri riskihaigus,¹⁰³ ja füüsilise tervise halvenemine, sealhulgas lihas-skeleti häired, psühhosomaatilised vaevused ja unehäireid.¹⁰⁴ Tagajärgedeta ei jää perekondlikud probleemid ning sotsiaalne töölt puudumisest tulenevad eraldatus- ja rahalised probleemid.¹⁰⁵

1.4.2. Töökiusamise võimalikud tagajärjed tööandjale

Töökohad, kus lubatakse kiusamist ja ahistamist, kahjustavad nii ettevõtet kui kaastöötajaid, tuues endaga kaasa suuremaid kulutusi. Kiusamine töökohal võib põhjustada andekate töötajate lahkumist. Töösuhete lõppemised töökiusamise või selle tagajärjel vaimse tervise halvenemise tõttu, suurendavad personali voolavust, ennetähtaegselt pensionile jäämist ning laastavad üldist ettevõtte moraali ja sisekliimat. Töövaidlusega lõppevad töösuhted võivad endaga kaasa tuua ettevõtte kulude suurenemise seoses võimalike kohtukuludega, millele lisandub pikaajaline stressirohke ajakulu mõlemale osapoolale.

Ehkki töökohal probleemse käitumisega tegelemata jätmine võib tööandjale tähendada märkimisväärsed kulutusi, on organisatsiooni probleemide lahendamine töökohal endiselt väljakutseks, millega ettevõtted ei näi soovivat tegeleda. Põhjused võivad olla erinevad. Näiteks ettevõtte sisepoliitika, kus juhtkond ei toeta töökiusamisega tegelemist või puuduvad vabad rahalised vahendid, hoolimata teadmisest, et selline kokkuhoid võib hoopis mitmekordselt maksma minna (võimalikud kahjud töökiusamisest).¹⁰⁶

¹⁰⁰ Scott, M. J., & Stradling, S. G. 2001. Determining the cognitive ports of entry amongst the post-traumatic states: Treatment implications. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 29: 245–250.

¹⁰¹ Richmann, J. A., Rospenda, K. M., Flaherty, J. A., & Freels, S. 2001. Workplace harassment, active coping, and alcohol-related outcomes. *Journal of Substance Abuse*, 13: 347–366.

¹⁰² Leymann, H. 1990. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5: 119–126.

¹⁰³ Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Brunner, E., Head, J., Shipley, M. J., & Vahtera, J. 2005. Justice at work and reduced risk of coronary heart disease among employees. *Archives of Internal Medicine*, 165: 2245–2251.

¹⁰⁴ Keashly, L., & Neuman, J. H. 2004. Bullying in the workplace: Its impact and management. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 8: 335–373.

¹⁰⁵ Von Bergen, C. W., Zavaletta Jr., J. A., & Soper, B. 2006. Legal remedies for workplace bullying: Grabbing the bully by the horns. *Employee Relations Law Journal*, 32: 14–40.

¹⁰⁶ J. Lipinsky, Crothers, M., lk 137.

Tööstressist põhjustatud haigestumised võivad põhjustada pikaajalist töövõimetust. Märkamata tööstressis töotajaid, võib töötaja olla lühema või pikema aja vältel vähem produktiivne, suutmata end haigussümptomite ilmnemisel saja protsendiliselt rakendada.

1.4.3. Töökiusamise võimalikud tagajärjed ühiskonnale

2010.a. Eestis läbi viidud uuringu kohaselt leidis kolmandik töötajatest, et neil on tööstress.¹⁰⁷ Kuna töökeskkond on väga paljudele inimestele üks suurimaid stressiallikaid, soovitatakse 2016-2025 „Vaimse tervise strateegiakavas“ soovituslikult tööandjate poolset ennetustegevust tööstressi ärahoidmiseks. Suurt rõhku nimetatud strateegiakavas pannakse teadlikkuse tõstmisele, mis selgitavad vajadust tööstressi ärahoidmiseks ja tööandja poolt vastavasisuliste koolituste läbiviimist, mis annavad oskuse ära tunda stressi-ilminguid ning ennetada läbipõlemist (nt ajajuhtimise, tööstressi juhtimise ja motivatsiooni edendamise koolitused).^{108 109}

Tänapäevane töökeskkond on muutunud niivõrd innovatiivseks ja pingeliseks, et see ei pruugi sobida kõigi inimeste vaimsele heaolule, tekitades nii füüsilise kui vaimse tervise probleeme. Levinumateks on depressioon ja ärevus, mille üldtuntud põhjustajateks peetakse muude töökeskkonnast tulenevate riskitegurite kõrval kiusamise ja ahistamise tagajärjel tekkinud tööstressi. Haigestunud töötaja tähendab suuremaid kulutusi riigi tervishoiusüsteemile. Tegevusetus maksab ühiskonnale kõige kulukamalt kätte. Neid kahjusid kannavad nii leibkonnad, tööandjad kui riigiasutused.¹¹⁰

¹⁰⁷ Seppo I, Järve J, Kallaste E, Kraut L, Voitka M. Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. CENTAR Eesti Rakendusuuringu Keskus; 2010.

http://www.centar.ee/uus/wpcontent/uploads/2010/03/CENTAR_l6pparuanne.pdf (12.04.2020).

¹⁰⁸ Sotsiaalkindlustusameti administratiivandmete kohaselt elas 2014. aasta alguses Eestis 32 498 tööealist inimest, kellele oli läbi viidud töövõimetuse ekspertiisi raames tuvastatud töövõimekadu vahemikus 10–100% märkusega psüühika- või käitumishäire kohta. Praxis.Vaimse tervise strateegia 2016-2025. Koostanud Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsioon. 2015. - <http://www.vaimnetervis.ee/vaimne-tervis/uurimused/> (12.04.2020).

¹⁰⁹ VATEK.Vaimse tervisestrateegia 2016-2025. Valminud Sotsiaalministeeriumi ja EMP toetusel (Vabaühenduste Fond Avatud Eesti Fondi vahendusel). 2016. - https://vatek.ee/wp-content/uploads/2016/04/Vaimse_tervise_heaolu_strateegia_2016-2025_2016.pdf (12.04.2020).

¹¹⁰ Ravikulude arvutused põhinesid 36 madala, keskmise ja kõrge sissetulekuga riikidel - 15 aasta kohta. World Health Organization. Investing in treatment for depression and anxiety leads to fourfold return. - <http://www9.who.int/mediacentre/news/releases/2016/depression-anxiety-treatment/en/> (12.04.2020).

2. TÖÖANDJA KOHUSTUSED KIUSAMISVABA TÖÖKOHA TAGAMISEL JA ÕIGUSKAITSEVAHENDID TÖÖKIUSAMISE KORRAL

2.1. Tööandja kohustused kiusamisvaba töökoha tagamisel

2.1.1. Euroopa Liidu õigus

Euroopa Liidu „Töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik 2014-2020“ juhib tähelepanu töökiusamisele ja selle võimalikele psühhosotsiaalsele tervist mõjutavatele tagajärgedele, kutsudes üles välja töötama tulemuslikke strateegiaid töökohal esineva ahistamise ja vägivalla vastu võitlemiseks.¹¹¹ Töökeskkonna valdkonna seadusandlike algatuste õiguslikuks aluseks saab pidada Euroopa Liidu toimimise lepingut (ELTL), mille artikkel 151 koostoimes artikliga 153 seab liidu ja liikmesriikide üheks eesmärgiks töötajate sotsiaalsete põhiõiguste tagamise töötingimuste parandamise, töötajate tervise ja turvalisuse kaitse eesmärgil, mis sisaldab muuhulgas töötajate teavitamise ja ärakuulamise vajadust. Euroopa Liidu Kohus on selgitanud, et ELTL artikli 153 lõike 1 punkti a) tõlgendusel on direktiivides sätestatud miinimumnõuded, mis lubavad liikmesriikidel rakendada rangemaid meetmeid direktiivist tuleneva eesmärgi saavutamiseks.¹¹²

Euroopa Liidu tasandil tuleneb kiusamise ja stressiga seotud õiguslik raamistik ülimalisest kohustusest kaitsta töötajate tervist, ohutust ja väärikust, mille põhikomponendid on hõlmatud järgmiste alusdokumentidega: Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 31 kaudu, mis tagab iga töötaja õiguse töötingimustele tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohaselt.¹¹³

Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv 89/391/ EMÜ artikkel 5 punkt 1 kohustab tööandjaid tagama töötajate ohutus ja tervis kõigis tööga seotud aspektides, viidates üldiselt töökeskkonnast tulenevatele ohuteguritele (keemiliste, füüsiliste, bioloogiliste, füsioloogiliste, psühhosotsiaalsete) ning loetleb sellega seotud konkreetsed kohustused ja tegevused. Direktiivi tekst ei sisalda konkreetseid psühhosotsiaalseid

¹¹¹ Euroopa Liidu Töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik 2014 – 2020 p 34. - https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-11-25_ET.html#sdocta8 (04.03.2020).

¹¹² Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon. - ELT C 83.- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2010:083:FULL&from=et> (04.03.2020).

¹¹³ Euroopa Liidu põhiõiguste harta - 2012/C 326/02, 26.10.2012. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=ET>) (04.03.2020).

tegureid nagu tööstress või psühhosotsiaalne risk. Artikkel 5 punkt 3 sätestab tööandja vastutuse põhimõtte sõltumata töötajapoolsest kohustusest järgida kehtestatud töötervishoiu ja –ohutuse reegleid. Artikkel 5 p 2 ja artikkel 7 lõige 3 kohaselt vastutab tööandja ka sellisel juhul, kui töökeskkonna kaitse- ja ennetusmeetmete rakendamise teenust osteteakse sisse väljastpoolt ettevõtet näiteks teenusena. Nimetatud kohustus põhineb üldistatult ajakohaste riskianalüüside läbiviimist töökohtadel, milles sätestatud tegevused peaksid tagama töötajatele riskidevaba töökeskkonna, lisaks tegelema pidevalt ohutegurite ennetamise ja ärahoidmisega.¹¹⁴

Raamdirektiivist lähtuv esimene üksikdirektiiv oli 89/654/EMÜ, mis esitas miinimumnõuded töökoha ohutuse ja tervishoiu kohta.¹¹⁵ Rahvusvahelises kohtupraktikas on täheldatud, et kuna raamdirektiivi 89/391/EMÜ tervise ja ohutuse riskide loetelu ei ole ammendav, hõlmab direktiiv ka neid riske, mida direktiivi tekst otseselt ei sisalda.¹¹⁶ Euroopa Komisjoni sõnul sisaldavad mitmete liikmesriikide ajakohastatud õigusaktid ka otseseid viiteid psühhosotsiaalsetele riskidele ning tööandja vastutust konkreetselt tööstressi, ahistamise ja kiusamise eest.

Euroopa Liidu sotsiaalpartnerite raamlepingus on esitatud stressi tekitavate tegurite loetelu, mis on tööandjale aluseks tööga seotud stressi välja selgitamiseks. Töö organiseerimise ja protsesside korraldamisel tuleb hinnata töötaja tööaega, iseseisvuse astet, töötajate oskuste vastavust tööülesannetele, töökoormust jne. Töötingimuste ja –keskkonna hindamisel on stressi tekitavaks teguriteks nimetatud solvavat käitumist, müra, kuumust ning kokkupuutumist ohtlike ainetega jm. Stressi tekitavad ka ebakindluse tajumine töökohal võimaliku töökoha muudatuse pärast või üldse muutuste esinemisel. Subjektiivsete

¹¹⁴ Euroopa nõukogu 12. juuni 1989 direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. – ELT L 183/1, 29.06.1989, lk 349 – 357.- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=ET> (02.03.2020).

¹¹⁵ Nõukogu 30. novembri 1989. aasta direktiiv (EÜT L 393 30.12.1989, lk 1.) - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0654-20190726&qid=1582099337664&from=EN> (02.03.2020).

¹¹⁶ Euroopa Ühenduste Komisjon, C-49/00, 15.11.2001. - <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=46846&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6692731>, 02.02.2020).

; EKo, C-84/94, 12.11. 1996. Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik versus Euroopa Liidu Nõukogu. <https://www.kohus.ee/sites/www.kohus.ee/files/elfinder/dokumendid/c-84-94.pdf> -02.03.2020

teguritena on esile toodud emotsionaalse ja sotsiaalse surve, toimetulematuse tunde, toetuse puudumise tunnetamist jmt.¹¹⁷

2.1.2. Eesti Töölepingu seadus

Tööandja lojaalsuse kohustus oma töötajate eest hoolitseda tuleneb töölepingu seadusest paragrahv 28 –st. Sama sätte lõike 2 all loetletud kohustused sisaldavad muuhulgas otseseid kohustusi töötaja tervise igakülgeks kaitseks. Töölepingu seaduse § 28 lõige 2 punkt 6 kohustab tööandjat tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused.¹¹⁸ Kiusamisvaba töökoha eeldusteks on ka näiteks ettenähtud puhkuse võimaldamine (TLS § 28 lg 2 punkt 3), kokkulepitud puhkeaja võimaldamine (p 4) töötaja teavitamine tööohutuse ja töötervishoiu nõuetest (p 7), punkt 11. keelab töötaja privaatsuse ja põhiõiguste rikkumise töökohustuste täitmisel.

TLS § 91 lõike 2 punkt 1 keelab töötaja ebaväärika kohtlemise tööandja enda poolt või selle lubamise töökohal teiste isikute poolt. Igaühe vääriskuse austamise kohustus tuleneb eelkõige põhiseaduse § 18 esimesest lausest ja Euroopa Sotsiaalharta art 26, mis sätestab kõigi töötajate õiguse vääriskale kohtlemisele töökohal.¹¹⁹ Seadus ei selgita ebaväärika käitumise viise, samuti puudub õigusmõistel ammendav käitumiste loetelu. Ebaväärika käitumise õigusmõistel puudub ammendav käitumiste loetelu ning selle täpsem määratlus sisustatakse kohtupraktika kaudu.

2.1.3. Eesti Töötervishoiu ja tööohutuse seadus

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS) reguleerib tööandja õigused, kohustused ja vastutuse tervisele ohutu töökeskkonna tagamiseks.¹²⁰ TTOS § 2 lõike 1 määratluse kohaselt hõlmab töötervishoid töötaja tervisekahjustuse vältimist töökohal. Seadusega nähakse ohtu töötaja füüsilisele ja vaimsele tervisele eelkõige kui töö ei vasta töötaja võimetele ning tööandja ei tegele piisavalt töötaja füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu

¹¹⁷ Raamleping tööga seotud stressi kohta, lk 4. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raamkokkulepete_kogumik.pdf (20.03.2020)

¹¹⁸ Töölepingu seadus. - RT I, 19.03.2019, 94.

¹¹⁹ Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta - RT II 2000, 15, 93

¹²⁰ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus . -RT I, 13.03.2019, 177.

edendamiseks. TTOS sätteid kohalduvad töölepingu alusel töötavatele isikutele kui ka avalikus sektoris teenivatele teenistujatele.

Alates 2019. aastast täiendati TTO seadust psühhosotsiaalsete ohutegurite lisamisega töökeskkonna ohutegurite hulka, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi. TTOS § 9¹ lõige 1 kohaselt on psühhosotsiaalsed ohutegurid õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine töö, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö, muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid. Kuna iga nimetatud ohuteguri taga sisaldub laiem hulk käitumisviise ja tegevuste määratlusi, mis töökeskkonnas aset leiavad, ei ole tegemist ammendava loeteluga. TTO seadus ei sisalda lisanduvate ohuteguritega seotud mõistete definitsiooni. Kuivõrd „ebavõrdne kohtlemine“ ja „ahistamine“ on reguleeritud ka teistes seadustes (Soolise võrdsuslikkuse seaduses ja Võrdse kohtlemise seaduses), siis töökohal kiusamise mõiste on jäänud Eestis kehtivates normides avamata.

TTOS § 9¹ lg 2 kohustab tööandjat rakendama psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks abinõusid. Kiusamise väljaselgitamise üheks abinõuks on riskianalüüside läbiviimine töökohal ning selle käigus töökoha psühhosotsiaalsete – jm ohutegurite kaardistamine TTOS § 13 lg 3 kohustusena. Riskianalüüside läbiviimise käigus välja selgitatud psühhosotsiaalsete riskide hindamise eesmärk on tuvastada ohu võimalik kokkupuude ja mõju töötajale. Sellekohase info edastamine töötervishoiukontrolli arstile aitab ennetada ja tegeleda võimaliku stressiallikaga.

Praktikas esineb väga sageli probleeme töökeskkonna riskianalüüside ebapiisavuse ja kvaliteedi kohta. ei tooda välja reaalseid terviseriske ega töökeskkonna ohutegurid, sh andmeid psühhosotsiaalsete ohutegurite kohta (samuti puuduvad olulised andmed ohuteguritega kokkupuute, mõju, kestuse kohta). Sellest tulenevalt puudub töötervishoiuarstidel vajalik info tervisekontrolli eesmärgipäraseks läbiviimiseks. Halvemal juhul puuduvad koostatud riskianalüüsid üldse.

TTOS § 13¹ lg 1 kohustab tööandjat korraldama töötajate tervisekontrolli töökeskkonna ohuteguriga kokkupuutel. Direktiivi 89/391 EMÜ artikkel 6 lg 1 ja 2 annavad tööandjale üldised kohustused ennetuspõhimõtete alusel. Direktiivi artikkel 14 lg 2 annab töötajatele

õiguse pöörduda regulaarsele tervisekontrollile sagedust määramata, arvestades töötaja soovi kontrollida töös esinevaid ohtusid tema tervisele. TTOS § 13¹ lg 6 on kitsendades määratlenud töötervishoiuteenuse osutamise vajalikku sagedust. Eelneva sätte kohaselt määrab vajaliku sageduse töötervishoiuarst, kusjuures minimaalne sagedus peab olema vähemalt üks kord kolme aasta jooksul ning alaealise töötaja puhul vähemalt üks kord aastas. Eelpooltoodule lisandub esmase tervisekontrolli kohustus seoses tööle asumisega vastavalt sama paragrahvi lõigete 4 ja 5 juhtudel.

Eestis on probleemseks kitsaskohaks riigi suutmatust tagada kõigi tööandjate suhtes riskianalüüside läbiviimise kohustust ja selle täitmise kontrolli järelvalveasutuste poolt. Eesti Töötervishoiuarstide Selts on avaldanud kriitikat, et töötervishoiuteenus ei olnud 2018.a. kehtiva seadusandluse kohaselt kõigile töötajatele kättesaadav.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise eelnõu ettepanekutes osutati tähelepanu töökeskkonna riskianalüüside ebapiisava kvaliteedi kohta. Kuna tööandjate poolt esitatud andmed on sageli ebapiisavad ning ebapädevad, milles ei tooda välja reaalseid terviseriske ega töökeskkonna ohutegurid, sh infot psühhosotsiaalsete ohutegurite kohta (ohuteguritega kokkupuute, kestuse jm), siis puudub töötervishoiuarstidel vajalik info tervisekontrolli eesmärgipäraseks läbiviimiseks.¹²¹

2.2. Õiguskaitsevahendid kiusamise korral

Euroopa Liidu õigusaktide tugevus seisneb selle siduvuse kohustuses liikmetega. Euroopa Liidu aluslepingutest ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta (EL) artiklist 47 tulenevalt on igaühel õigus liidu õigustega tagatud õiguste rikkumisel tõhusale kaitsele kohtus ning õiguskindlusele, et aluslepingute tõlgendamisel ja rakendamisel on järgitud seadusi.¹²² Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELTL) artikli 275 kohaselt saab on Euroopa Liidu Kohtu ülesandeks kaitsta füüsilist isikut tema põhiõiguste rikkumisel.¹²³ Euroopa Liidu

¹²¹ MTÜ Eesti Töötervishoiuarstide Seltsi (ETTAS) kommentaarid töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise eelnõule 20.02.2018. <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/859455f2-8468-4474-ab9c1cdb0e219fe8/T%C3%B6%C3%B6tervishoiu%20ja%20t%C3%B6%C3%B6ohutuse%20seaduse%20ning%20kollektiivlepingu%20seaduse%20muutmise%20seadus>. (12.03.2020).

¹²² Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2012/C 326/02) Artikkel 47 Arvutist kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>

¹²³ Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon. ELT C 326, 26.10.2012, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=ET>

Kohus on kitsamalt tõlgendanud eelnimetatud sätte valguses kohtu õiguspärasuse kontrolli pädevust kui isikul puudub võimalus pöörduda riigisisesse kohtusse.¹²⁴ Samuti tuleneb Eroopa Liidu Kohtule ELTL artiklist 2 kohtuliku kontrolli teostamise õigustus, et tagada õigusriigile omaselt liidu õigusnormide järgimine. ELTL artikkel 270 näeb ette, et Euroopa Liidu Kohtu pädevuse liidu ja tema ametnike ja muude teenistujate vahelised vaidlused.¹²⁵ Töötajatel on tööandja vastu kiusamisevaidluse hagi esitamiseks mitmeid võimalusi Seadused, mis käsitlevad töötervishoidu ja tööohutust, töötajate hüvitist, tööõigust ja diskrimineerimise vastaseid seadusi, samuti deliktiõigust ja lepinguõigust, kuivõrd need käsitlevad kiusamise küsimust.

Eestis lasub töötervishoiu ja tööohutusalastest õigusaktidest tulenevate nõuete täitmise kontrolli ja järelvalve kohustus Sotsiaalministeeriumi valitsusalas tegutseval Tööinspeksioonil. 2019 aasta raporti kohaselt, ei ole Tööinspeksiooni praktikas mitte kordagi esinenud vajadust rakendada sanktsioone psühhosotsiaalsete ohutegurite nõuete täitmise osas.¹²⁶

2.2.1. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt

Tööandja saab erakorraliselt üles öelda kiusaja töölepingu Töölepingu seaduse (TLS) § 88 lõige 1 alapunktides sisalduvatel mõjuvatel põhjustel, kui edasine töösuhe kiusajaga ei ole asjaolusid arvestades arvestades võimalik. Töölepingu seadus § 91 lg 2 annab Töötajale aluse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks olukorras, kus tööandja on lepingut oluliselt rikkunud. Vastavalt TLS § 91 lõige 2 punktile 1 võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel.¹²⁷ Kiusamist töökohal saab samuti pidada ebaväärikaks käitumiseks. Kiusajaks ei pea olema otseselt tööandja, vaid tööandja vastutab kiusamise eest ka olukorras, kus kiusajateks on juhtkond või kolleeg või kolleegid. TLS §-st 15 tulenevalt on

¹²⁴ T-286/15 p 62. KF vs Euroopa Liidu Satelliidikeskus. (Isikule piiratud liiduõiguse poole pöördumine võib tuleneda näiteks liidu kohtu pädevuse välistamisest erikohtu kasuks teenistussuhtes isikutele).

¹²⁵ T 192/99 p 54. Dunnett jt vs. EIP . Kohus viitas pädevuse tõlgendamisel muudatustele Euroopa Liidu lepingus, mis tulenevad Lissaboni lepingust, artikli 11 lõikes 4 järgi, mille järgi Euroopa Liidu Kohus on pädev „teenistujate“ vaidlusi lahendama.

¹²⁶ Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika töökeskkonna üksus. Töökeskkonna vaimse tervise analüüs, lk 18. 2019. https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna_vaimse_tervise_analuus_2019.pdf

¹²⁷ Töölepingu seadus - 17.12.2008 ... RT I, 19.03.2019, 94.

töötaja kohustatud hoiduma tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara. Et sellist olukorda ära hoida, peaks Tööandja pärast kiusamise kohta informatsiooni saamist, tekkinud olukorraga tegelema ning lahenduse leidma. Vastasel juhul on töötajal pärast TLS § 91 lg 2 alusel töölepingu erakorralist ülesütlemist õigus hüvitisele TLS § 100 lg 4 järgi kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kiusatu võib pöörduda ka ametiühingu või töökeskkonnaspetsialisti poole.

Tartu Ringkonnakohus on pidanud õigeks tugineda eelpoolnimetatud õiguskaitsevahendile ka olukorras, kui töötaja suhtes käitusid ebaväärikalt töötaja töökaaslased. Antud kaasuse asjaolude kohaselt, oli tööandja toimuvaga kursis ning kiitis töötaja suhtes toime pandud ebaväärika käitumis heaks mitmel korral. Selles kaasuses oleks olnud tegemist korduva kiusamisega, kui kohus poleks otsustanud, et kostja poolt tajutav ebaväärikas käitumine ei olnud kohtu arvates ebaväärikas.¹²⁸

TLS § 91 lg 2 p 3 õigustab töötaja otsust töölepingu erakorralisel ülesütlemisel, kui tööga jätkamine ohustab reaalselt ohtu töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele. Töötaja ebaväärika kohtlemise tõttu on üsna ilmne, et Töötaja ei pea tervislikel eesmärkidel võimalikuks edasist koostööd jätkata, mis võib olla ka mõlemapoolne seisukoht.

Kui kohus või töövaidlusorgan on tuvastanud töölepingu ülesütlemise tühisuse TLS § 107 lg 2 mõistes, kohustub tööandja maksma töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohtupraktikas on juhtumeid, kus Riigikohtu üldkogu arvates ei pruugi TLS § 107 lg 2 nimetatud kahjuhüvitise suurus, milleks on töötaja 3 kuu keskmine tasu, olla piisav. Kui tööandjal on võimalik lõpetada töösuhe ebaseaduslikult, siis peavad ka Töötajal olema võimalus õiguskaitsevahenditele. Üheks selliseks päästerõngaks on töötaja õigus „piisavale“ kahjuhüvitisele. Riigikohtu üldkogu on töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise vaidluses hinnanud, kas TLS § 107 lg 2 on põhiseaduse § 29 lg 1 esimese ja teise lausega kooskõlas. Kuna lepingu ebaseadusliku lõpetamise järel saab kohaldada TLS § 107 lõige 2 ja § 109 ja kahju hüvitamise sätteid VÕS alusel, lisaks veel lepingu lõppedes töötuskindlustuise hüvitisi – siis hinnati töötaja õiguskaitsevahendeid on piisavaks.¹²⁹

¹²⁸ Tartu Ringkonnakohus 2-17-17153, p 14.2

¹²⁹ RKÜKo 3-2-1-79-13, p 32.8.

Töövaidluspraktikas on esinenud olukord, kus tööandja on öelnud töötaja töölepingu erakorraliselt üles Töötaja usalduse kaotamise tõttu, mille põhjuseks nimetati paari emotsionaalse sõnavahetuse pidamist. Kuna seda ei peetud piisavaks psühhosotsiaalset töökeskkonna rikkumiseks, tunnistati töölepingu erakorraline ülesütlemine tühiseks.¹³⁰

2.2.2. Töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamine

(TLS § 91 lg 2 + TLS § 100 lg 4) Töövaidluskomisjon¹³¹ (TVK) tuvastas töölepingu ülesütlemise tühisuse TLS § 86 lg 1 alusel ja mõistis välja hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel 962,94 eurot ja moraalse kahju hüvitise 1000 eurot. TVK hinnangul on tööandja teinud otsuse töölepingu ülesütlemiseks töötajaga üksnes ühe isiku (vahetu juhi) arvamusele tuginedes, jättes arvestamata avaldaja ning tema kolleegide seisukohaga. TVK tuvastas, tööandja poolt töölepingu ülesütlemise on vastuolu hea usu põhimõtetega ning tööandja kohustuste rikkumist töökiusamisjuhtumi uurimata jätmises.

Töölepinguseaduse § 106 kohaselt on Töötajal õigus vaidlustada 30 kalendripäeva jooksul alates ülesütlemisavalduse saamisest kohtus või töövaidluskomisjonis hea usu põhimõttega vastuolus olev¹³² töölepingu ülesütlemine tööandja poolt. Kohtu või TVK poolt tuvastatud töölepingu tühisuse korral ning kui töölepingu ülesütlemine on vastuolus hea usu põhimõttega, saab töötaja õiguse tugineda kolme kuu keskmise suurusele hüvitise väljamõistmisele TLS § 109 lg 1 alusel. Töövaidluskomisjonile ja kohtule on seadusega antud kaalutusõigus muuta hüvitise suurust selle määramisel.¹³³

2.2.2. Kahju hüvitamise nõue

¹³⁰ TVKo 4 -1- 1170- 19- 14

¹³¹ Tallinna Töövaidluskomisjon 4-1/1866.

Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.2018 – 31.12.2018.

https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumentid/Meedia_ja_statistika/Tooevaidlused/TVK_menetluses_olnud_diskrimineerimisvaidlused_2018.pdf (04.04.2020).

¹³² Varul, I. Kull, V. Köve, M. Käerdi. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura, 2006, lk 25. Hea usu põhimõte, kui õiguse üldnorm, kõrgem norm teiste suhtes TsÜS § 138; VÕS § 6 tulenev õiguslik alus. Tähendab mh ausust, õiglust, koostööd, teise poole huvidega arvestamist.

¹³³ Vältimaks topeltmaksmist sama asja eest, ei saa Töötaja nõuda paralleelselt saamata jäänud tulu TLS § 108 alusel.

TLS § 109 lõige 1 on kohustab tööandjat maksma lepingu rikkumisest tulenevat kahjuhüvitist, mille nõudele kohaldadakse Võlaõigusseaduse sätteid. TLS § 109 lg 1 teine lause ütleb, et töövaidlusorganil on antud kaalutlusruum suurendada või vähendada väljamakstava hüvitise suurust, samuti sama paragrahvi lõike 2 asjaoludel.¹³⁴

2.2.3. Mittevaralise kahju hüvitamise nõue

Mittevaralise kahju hüvitamist saab nõuda töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel ja selle eest ettenähtud hüvitise väljamõistmisel. Mittevaralise kahju hüvitamist saab nõuda Võlaõigusseaduse (VÕS) sätete alusel. VÕS § 134 lg 1 sätestab, et lepingust tuleneva kohustuse rikkumise eest võib mittevaralise kahju hüvitamist nõuda üksnes juhul, kui kohustus oli suunatud mittevaralise huvi järgimisele ning sõltuvalt lepingu sõlmimise või kohustuse rikkumise asjaoludest sai võlgnik aru või pidi aru saama, et kohustuse rikkumine võib põhjustada mittevaralise kahju. Töölepingut on kohtupraktikas peetud lepinguliigiks, millest tuleneva kohustuse eesmärk võiks muuhulgas olla mittevaralise huvi järgimine. VÕS § 134 lg-s 1 sätestatud eelduste täidetust peab seejuures tõendama kahjustatud isik. Olukord, kus töövaidluskomisjon või kohus tunnistab Töötaja töölepingu ülesütlemise TLS § 107 lõige 1 kohaselt tühiseks ja töölepingut ei saa pidada lõppenuks, on töötajal võimalus pöörduda TLS § 109 lg 1 juurde mis sätestab, et kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu TLS § 107 lg-s 2 alusel, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.¹³⁵ Riigikohus on seisukohal, et TLS § 109 lõikes 1 ettenähtud hüvitisnõue erinevaid kahju liike ning selle hüvitise koosseisus tuleb hüvitada tekkinud varaline kahju, tulevikus tekkiv varaline kahju ning ka mittevaraline kahju. Poolte sundimine töösuhet jätkama ei sobi kokku lepinguvabaduse põhimõttega. Seetõttu ei saa sundida pooli nende vaba tahte vastaselt jätkama töösuhet kui kestva suhet.

Töötervishoiu ja tööohutuse regulatsiooniga kannab Tööandja vastutust organisatsiooni tasandil ja oma töötajate käitumise eest. TTOS § 14 lg 5 punkti 6 järgi on töötajal õigus

¹³⁴ RKÜKo 3-2-1-79-13 p.32.2

¹³⁵ Vutt, M. Mittevaralise kahju hüvitamise nõuded tsiviil- ja kriminaalasjades esimese ja teise astme kohtutes. Kohtupraktika kordusanalüüs. 2016. - https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/analyyisid/2009/menetlusdokumentidek2ttetoimetamine_margit_vutt.pdf (15.03.2020)

saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist võlaõigusseaduses sätestatud ulatuses.

Eesti on välja toonud EU-OSHA –le esitatud riiklike strateegiate aruandes, et töötervishoiu ja tööohutuse nõuete järgimine on riiklik järelevalve tasandil ebapiisav ning vajab tõhustamist.¹³⁶ Soome on samas aruandes püstitanud 2030 riikliku strateegiakava ühe eesmärgina vähendada töökohal esinevat emotsionaalset väärkohtlemist ja kiusamist.¹³⁷

2.2.4. Leppetrahv töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest

2019. aastal vastu võetud TTO seadus tõi kaasa § 14¹ leppetrahvi sõlmimise võimaluse tööandja ja töötaja vahel, mis annab tööandjale võimaluse kaitsta end töötajapoolse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest võlaõigusseaduses sätestatud tingimustel ja korras. Praktikast võib tuua näiteid, kus töötaja keeldub töötervishoiuarsti visiidile minemast, esitades sellekohase kirjaliku avalduse.¹³⁸ Varasema TTO seaduse kohaselt ei välistanud see tööandjat vastutusest töötaja tervise ja tööohutuse tagamisel. Kehtiv TTOS § 14¹ annab võimaluse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise puhuks sõlmida leppetrahvi kokkuleppe. Leppetrahvi kohaldamine eeldab eelnevat kirjalikku kokkuleppe saavutamist poolte vahel. VÕS § 159 lg 1 kohaselt tuleb eristada leppetrahvi, mis on mõeldud kohustuse täitmise sundimiseks ning leppetrahvi, mis on sätestatud kohustuse täitmise asendamiseks. Kui töötaja poolne leppetrahvi suurus on piiratud tema ühe kuu keskmise töötasuga, siis tööandja rikkumise korral on leppetrahvi suurus piiritletud vaid mõistlikkuse alusel.

¹³⁶ National Health Plan 2009-2020, p 76. – <https://osha.europa.eu/et/safety-and-health-legislation-osh-strategies> (20.04.2020).

¹³⁷ Ex ante indicators for the years until 2030, Finland. Page 76. National Strategies in the field of Occupational Safety and Health in the EU. European Agency for Safety and Health at Work, 2019. Arvutist kättesaadav: <https://osha.europa.eu/et/safety-and-health-legislation-osh-strategies>. (12.04.2020).

¹³⁸ Töö autor tugineb isiklikule pikaajalisele töökogemusele (2000-2019) töötades ametikohtadel, mille tööülesannete hulka kuulus mh töötajate tervisekontrolli ja töökkeskkonna ohutu korraldamine.

3. TÖÖKIUSAMISELE KOHALDUVATE REGULATSIOONIDE EFEKTIIVSUSEST TÖÖKIUSAMISE ENNETAMISE JA TAGAJÄRGEDEGA TEGELEJATE HINNANGUL

3.1. Uuringu eesmärk, meetmed ja valim

Autor viis läbi ankeetküsitlused perioodil 07. - 20. aprill 2020 kolmes erinevas sihtgrupis. Küsitluste läbiviimise eesmärgiks oli lähtuvalt magistritöö eesmärgist hinnata töökohal kiusamise eest kaitseva regulatsiooni piisavust ja selleks kohaldatud meetmete tõhusust kolme erineva töötajaga kokkupuute kaudu: 1) töötervishoiuarstide ; 2) perearstide ja -õdede ning 3)Tööinspektsiooni ja töövaidluskomisjoni töötajate põhjal.

Autor on koostanud ankeetküsitlused, mille vastuste kaudu hindab ja analüüsib alljärgnevate hüpoteeside paikapidavust.

1. Eestis aset leidvad töökiusamisjuhtumid ja sellest tulenevad võimalikud tervisekahjustused on sagedasemad kui nähtub registreeritud statistikast.
2. Eestis kehtivad õigusnormid ja kohaldatavad meetmed töökohal ei taga ohvrile töökiusamise juhtumite puhul piisavat kaitset.
3. Kiusamise mõiste määratlematus ja legaaldefiniitsiooni puudumine piiravad töötaja õiguskaitse efektiivsust.
4. Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine töökohal ei ole piisav, mistõttu ei täida töötaja tervise kaitse eesmärki.
5. Töötaja õiguskaitse efektiivsus kiusamise vaidlustes suureneks kiusamisvaba töökoha teadlikkuse tõstmisel.
6. Töökiusamise tagajärjel saadud tervisekahjustused (töövõimetus) on laastav ja pikaajaline ning peaks kuuluma kutschaiguste loetelusse.
7. Kiusamine peaks olema kvalifitseeritud väärteo või kuriteona KarS § 121 järgi kehalise väärkohtlemisena.

Autor kasutas empiirilist andmekogumismeetodit ankeetküsitluste abil. Küsimustike koostamisel on kasutatud veebipõhist *Google Drive* keskkonda, mis toetab erinevate küsimustike tehnilist vormindamist ning saadud vastuste statistiliste näitajate esitlemist kokkuvõtte vormistamisel. Küsitluse koostamisel on kasutatud nii avatud, suletud kui ka poolkinniseid küsimuste tüüpe. Ankeetküsimustiku lõpposas anti vastajatele võimalus

lisada soovi korral omalt poolt asjaolusid, millele küsimustikus tähelepanu ei pööratud. Autor informeeris ankeetküsitlustes osalejaid uuringu eesmärkidest ning teavitas vastuste anonüümsuse tagamisest.

Teemakohased ankeetküsimuste vormid edastati sihtgruppidele e-posti teel. Autor kooskõlastas eelnevalt enne küsimustike väljasaatmist sihtgruppide juhtisikutega küsitluste läbiviimise, soovides täpsustada sihtgrupi valikut ning e – kontakte, e- listide kontakte, lootes seeläbi ka aktiivsemat panust küsitlustele vastamisel. Kahjuks oodatud tulemust ei laekunud, kuigi Autor saatis adressaatidele kordusena meeldetuletuskirju.

3.1.1. Piirangud küsitluste läbiviimisel

Seoses kriisiolukorra väljakuulutamisega Eesti Vabariigis alates 12.03.2020, osutusid meditsiinitöötajate kõrval just Tööinspektsiooni ametnikud üheks sihtgrupiks, kes langesid kriisist tõusetuvate probleemide tõttu suure töökoormuse alla. Seetõttu on mõistetav minu valimisse kuuluvate respondentide äärmiselt väike koostöö käesoleva magistritöö raames. Niisamuti olid tervishoiutöötajad, perearstid ja perearstiõed erakordselt hõivatud. Paljud töötervishoiuarstid olid aga vastupidiselt (e- kirjade automaatvastuste kohaselt), sunnitud oma töö katkestama, mistõttu viibisid paljud neist puhkusel.

Nimetatud piirangute tõttu ei saa küsimustike tulemustele omistada üldistavaid järeldusi, kuid kogutud info ning välja selgitatud kitsaskohad annavad lisandväärtuse töökiusamise juriidilise käsituse piisavuse hindamisel tänases Eestis. Samuti aitavad spetsialistide seisukohtade teadasaamised saavutada paremat arusaamist töökiusamisest ja selle tagajärgedest ohvrile. Praktikas üles kerkinud peamiste probleemide kaardistamine ja esitatud ettepanekud näitavad tegelikku olukorda, millega saab arvestada uute meetmete kohaldamisel või Eesti seadusandluse täiendamisel.

3.2. Uuringu tulemuste analüüs ja järeldused

3.2.1. Tööinspektsioon ja töövaidluskomisjonid

Küsimustiku läbiviimiseks saadetud kooskõlastuskirjale, soovitas Tööinspektsiooni peadirektori asetäitja vastajate sihtgrupiks töötajaid, kes puutuvad kõige enam kokku

töökohal kiusamise juhtumite ja vaidlustega. Nendeks on Tööinspektsiooni ennetusosakonna nõustamisjuristid (struktuuris kokku 11 inimest) ja töövaidluskomisjoni juhatajad (struktuuris kokku 8 inimest). Sõltuvalt olukorrast, saan kasutada oma töös vaid kolme (3) erialaspetsialisti antud vastuseid, mis on 15,8 % kogu sihtgrup valimist. Kuna küsimustikud olid mahukad (36 küsimust), on asjakohaseid ja huvitavaid vastuseid arvestaval hulgal. (Lisa 1).

Küsimustik oli üles ehitatud järgmiselt:

A: osa eesmärgiks oli koguda andmed respondentide sotsiaaldemograafilise tausta kohta (sugu, vanus, haridus, ametikoht, staaž antud ametikohal).

B.osa keskendus kiusamise aktuaalsuse väljaselgitamise kohta Eestis. Kui sageli tegelikult pöörduakse töökiusamise küsimustes Tööinspektsiooni poole? Millised võivad olla põhjused töökiusamise vaidluste vähesuse arvukuse taga?

C. Osa keskendub kiusamise määratlemisele ja äratundmisele töösuhetes, et hinnata legaaldefiniitsiooni puudumise mõjusid töötaja õigusliku kaitsmise seisukohast.

D. Osas uuritakse, kas Eesti tööandjale ja töötajale kehtestatud kohustused täidavad töötaja ohutuse ja tervise kaitse eesmärki.

E. Osas uuritakse võimalike abinõude ja meetmete kohta, mis abistaksid kiusamise ohvreid. Alljärgnevalt esitatakse küsitluste kokkuvõtte statistiline aruanne, mille lõpposas esitatakse järeldused ja ettepanekud püstitatud uurimisküsimustele.

| Küsimused Tööinspektsioonile , töövaidluskomisjonile Vastanute koguarv (3). | Vastanute arv (3) protsent (%) |
|--|-----------------------------------|
| A.Esmalt küsimused Teie enda kohta | |
| 1. Teie sugu | |
| Mees | 33,3 % (1 vastaja) |
| Naine | 66,7 % (2 vastajat) |
| 2. Teie vanus | |
| 21 - 30 | 33,3 % |
| 61 – 70 | 66,7 % |
| 3. Teie haridus | |
| Kõrgharidus (juriidiline) | 66,7 % |
| Kõrgharidus (mittejuriidiline) | 33,3 % |
| 4. Teie ametikoht | |
| Töövaidluskomisjoni juhataja | 66,7 % |
| Konsultant | 33,3 % |
| 5. Teie staaž antud ametikohal | |
| 6 – 10 aastat | 33,3 % |
| 1 – 5 aastat | 66,7 % |
| B. Kiusamise aktuaalsuse väljaselgitamine | |

| | |
|--|--------|
| 6. Kui sageli jõuavad Tööinspektsiooni pöördumised töökohal kiusamise küsimuses? | |
| a) Iga päev | |
| b) Iga nädal | 33,3 % |
| c) Iga kuu | 33,3 % |
| d) Vähemalt kord kvartalis | 33,3 % |
| 7. Kas kõik töökiusamise teemal sissetulnud pöördumised (tel, e-kiri, kohapealne konsultatsioon), registreeritakse ja väljenduvad statistilistes aruannetes? | |
| a) jah | 33,3 % |
| b) ei | 66,6 % |

Käesoleva magistritöö üheks uurimisküsimuseks oli välja selgitada töökiusamise aktuaalsus Eestis ja sellekohaste vaidluste vähene jõudmine töövaidluskomisjoni ja kohtutesse. Kuigi Tööinspektsiooni iga-aastane statistika näitab kiusamisvaidluste juhtumeid aastas alla kümne (2018. aastal oli 8 juhtumit; 2019 aasta statistika on veel avalikustamata), on kiusamise teemal tehtavad päringud sagedasemad. Tööinspektsiooni jõuavad töökiusamisega seotud küsimused erinevate vastajate põhjal - iganädalaselt, igakuiselt või vähemalt kord kvartalis, kusjuures kõiki töökiusamise teemal sissetulnud pöördumisi (tel, e-kiri, konsultatsioon) ei registreerita, mistõttu kõik kiusamise küsimuses tehtud pöördumised ei väljendu ka statistilistes aruannetes.

| | |
|---|---|
| 1. Palun märkige alljärgnevalt, kes on Palun märkige numbriliselt kasvavas järjestuses, alustades harvemini pöördujatest. | |
| a) Kiusajad | 2 |
| b) Kiusatavad | 4 |
| c) Töötajad | 5 |
| d) Tööandjad/ töötajate esindajd | 3 |
| e) muud | 1 |

Vastustest ilmnes, et kõige enam pöörduvad kiusamise küsimustega Tööinspektsiooni kiusatavad ise, pöördumisi on ka töötajate poolt, kes ei määratle end kiusatavateks, kuid nendest vähem pöörduvad kiusamise küsimustes abi saamiseks tööandjad. Kui juba kiusamisprobleemiga pöördutakse, siis suurema osa pöördumistest moodustavad kaebuse esitamised ja järgmise suurema pöördumise põhjuseks on vihje edastamine kiusamise kohta.

| | |
|---|--|
| 9. Mis eesmärgiga pöördutakse Tööinspektsiooni poole kiusamise teemal (järjestage vähemlevinumast - enamlevinuma poole) | |
|---|--|

| | |
|--|---|
| 1,2,3,4 ..) | |
| ○ konsultatsiooni eesmärgil, kuidas kiusamise korral | 3 |
| ○ käituda, vormistada jne | |
| ○ ohvrid abi saamise eesmärgil | 4 |
| ○ soov esitada kiusamise kohta kaebus | 6 |
| ○ vihje edastamiseks töökiusamise kohta | 5 |
| ○ ettepanekutega seoses | 2 |
| ○ muu (palun kirjeldage muud eesmärgid) | 1 |

Kõige enam pöörduakse sooviga esitada kaebus kiusamise kohta ning sama palju pöörduakse Tööinspektsiooni poole kiusamise kohta vihje andmiseks. Küsimustikus uuritakse vastust uurimistöös esitatud ülesandele, kas kiusamise määratlemine ja legaalse definitsiooni puudumine võivad olla probleemiks töötaja efektiivse õiguskaitse tagamiseks, samuti kiusamise äratundmine töösuhetes. Küsimus, miks Teie hinnangul puudub kehtivas regulatsioonis „kiusamise“ legaalne definitsioon, oli esitatud avatud küsimusena, mis võimaldas pikemat vastamist. Tulenevalt magistritöö mahu piirangust, esitan valikuliselt argumenteeritud seisukohti. Vastuste täismahus vormid on kättesaadavad käesoleva töö lisadena. Vastaja: „*Kiusamine väljendub väga erinevates sihipärastes tegevustes (füüsiline, verbaalne survestamine ehk psühholoogiline, töökollektiivis ka töötajate vahelised suhted). Kiusamine töösuhetes ei ole nii üheselt tuvastatav kui diskrimineerimine.*

„*Töösuhetes kiusamisega seotud juhtumitest, mis jõuavad töövaidluskomisjoni, on juba tegemist töösuhete ülesütlemisega kas tööandja või siis töötaja poolt. Töövaidluskomisjon hindab töölepingu ülesülemise asjaolusid ja põhjuseid. Esineb töötajapoolset töölepingu ülesütlemist (TLS § 91 lg 2 p 1), mille põhjuseks tööandjapoolsed olulised rikkumised – töötaja ebaväärikas kohtlemine ähvardamine või on lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel – siia kuulub ka töökiusamine. Ka hetkel kehtivate seaduste kohaselt ei jää töötaja kaitseta ja tööandjal sõltuvalt tekitatud kahju suurusest tuleb maksta hüvitist.*“ Üheselt leiab vastanute poolt kinnitamine, et töökohal kiusamise määratlemine ning tõendamine valmistab raskusi (100 %). Vastajate näiteid tuues: „*Mõne isiku jaoks on ka tööülesannetele tähelepanu juhtimine/hoiatuse saamine võrdväärne kiusuga. Isikud näevad olukorda erinevalt.*“ Samuti ei ole ühest selgust, kas tööülesannetele tähelepanu juhtimine/hoiatuse saamine on võrdväärne kiusuga. Isikud näevad olukorda erinevalt ning ei hinda olukorda kõrvalt. Viidatakse üldisele kiusule, seda täpsemalt selgitamata.

Selgitustes märgitakse näiteks tõendamise raskust, kuna kiusamine toimub tavaliselt ilma tunnistajate juuresolekuta. Tõendeid napib või puuduvad üldse. Töökollektiivist ei tule teised töötajad tunnistama tööandja vastu. Tõendamisraskute põhjendustena toodi välja: „Kui kiusatav ise ei anna sellest koheselt teada tööandjale või töötajate esindajale kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, siis võibki kiusamisjuhtum jääda tõendamata.“; Samuti toodi esile, et määratlus ei hõlma kõiki kiusamisjuhtumite tegevusi ning keerukust lisavad subjektiivsed ja muud tõendamisega seotud põhjused: „Tõendamise teevad keeruliseks ühelt poolt kiusatava häbi ja alaväärsustunne teisalt, kiusamine ei ole üldjuhul eeldatav tegevus, mille tõendamiseks asub isik otsima tunnistajad, e-kirju vms.“

Käesolevas uurimistöös on vaadeldud töötervishoiuarste ja pereõdesid, kui võimalikke tunnistajaid kiusamise tagajärgede tunnistamise osas, lisaks kohustuvad töötervishoiuarstid tegelema töötajate tervisekontrolli käigus psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamisega, seetõttu on uuritud nende koostööd tööinspektsiooniga. Töötervishoiuarstide kaasamist tõendamisprotsessis on toimunud (66,7%) vastanute põhjal ning 33,3 % vastanutest teevad töötervishoiuarstidega koostööd „mõnikord“, põhjendades, et koostöö toimub siiski vaid kaebuste põhisel.

Küsimusele, kas täna kasutusel olevat kiusamise määratlust on vaja muuta või lisada kiusamise vorme, vastas 66,7 % eitavalt ning 33,3 % pidasid vajalikuks määratlust muuta. Ühe lahendusena pakuti töökiusamise mõiste toomist seadusandlusesse, mis sunniks nii töötajaid kui tööandjaid kiusamise juhtumitele pöörama suuremat tähelepanu ja ehk muudaks suhtumist. Samuti soovitatakse mõistet kujundada pigem läbi praktika ja anda suunised, kuidas seda paremini teha, kuna seaduse pinnalt muutmine võib kaasa tuua liiga kitsa tõlgendamise. Kiusamise määratluse muutmise vastu oli 66,7 % ja poolt 33,3 %. Seoses kiusamise määratluse üldise probleemiga, küsitakse ankeedis vajaduse kohta lisada kiusamise defineerimiseks uusi käitumisvorme või millised oleks ettepanekud töökohal kiusamise legaalseks defineerimiseks. Konkreetseid ettepanekuid ei tehtud, lisaks avaldati arvamust, et: „Tegemist on samuti ajas muutuva mõistega (kiusamisvorme lisandub, nt virtuaalne jne).“

Uurimistöö hüpoteesi, Eestis kehtivad õigusnormid ja kohaldatavad meetmed tagavad ohvrile töökiusamise juhtumite puhul piisava kaitse kontrollimiseks, on ankeedis küsitud

vastaja hinnangut, kas Eesti tööandjale ja töötajale kehtestatud kohustused täidavad töötaja ohutuse ja tervise kaitse eesmärki kiusamise eest lähtuvalt Euroopa Liidu raamregulatsioonist ja Euroopa Kohtu praktikast? 33,3 % vastanutest peab töötaja ohutuse ja tervise kaitse reguleerimist piisavaks ning 66,7 % vastavad, et kehtiv regulatsioon ei ole piisav. *Vastaja: „Raamregulatsioon on täidetud, sest see ongi leebem. Euroopa Kohus on arutanud Eesti jaoks pigem erandlikke näiteid, mida igapäevaselt lahendada ei tule. Vastaja: „Ei, sest palju sõltub ettevõtte sisesest töökultuurist, juhtimisest ja sellest, kas täidetakse seaduses sätestatud kohustusi. Ettevõtte riskianalüüsid on tihti formaalsed.“*

66,7 % Tööinspeksiooni spetsialistide hinnangul ei ole töökiusamise valdkonda reguleeriv reeglistik efektiivne ning 33,3 % leiavad, et regulatsioon võiks parem olla. Üheselt ollakse seisukohal, et olemasolev seadusandlus kiusamise ohvritele ei taga piisavat õiguskaitset (nii arvavad 100 % vastajatest) põhjendades, et õiguskaitse väheefektiivsust tõendamise raskustega. Näiteks: *„Isikud ei tea, et peaks täpselt olukorrad juba varasemalt dokumenteerima. Hiljem ei suudeta meenutada täpseid olukordi, rääkimata tõendamistest, olukordade väljatoomisest, fakte ja sündmusi ei suudeta tõendada.“*

100 % vastajatest peab praeguse seadusandluse kohaselt kiusamisvaidluses nõrgemaks pooleks töötajat. *Vastaja: „Töötaja on kindlalt nõrgem pool. Töösuhe on alluvussuhe, kui tööandja esindaja kiusab, siis väiksema ettevõtte puhul pole, kellele olukorrast rääkida. Töösuhete lõpetamisel ja isegi hüvitise saamisel, on töötajaga endiselt töösuhe lõppenud ning kaasneb kohustus otsida/leida uus töökoht. Samuti tööandja kollektiiv võib moodustada ühtse ründe ühe töötaja vastu, mida on hiljem väga raske tõendada. Tööandjal on see eest mitmeid tunnistajad, kes näevad asja ühtmoodi.“* Avatud küsimusele menetluslike probleemide kohta: *„Töövaidluskomisjonis vaidluste korral on avaldustes tihti asjaolude kirjeldus emotsionaalne, kuid juhtumid/sündmused tõendamata. Tõendamiskoormus on küll seadusest tulenevalt jagatav, kuid kui puuduvad täpsed viited sündmustele, siis ka vastaspool ei pruugi tõendeid esitada. Enda õigustest teadmatuse, kohanematus menetlusega - ei suudeta enda kaitseks tunnistajale küsimusi esitada.“*

Küsimusele, kas Teie hinnangul võimaldavad tänased seadused ammendavalt lahendada nimetatud vaidlusi, vastasid 66,7 % õigusspetsialisti eitavalt „Ei“ ning 33,3 % väitis, et juriidiliselt korrektse avalduse ja tõendusmaterjalide korral on võimalik vaidlust kiusamisjuhtumi kohta ammendavalt lahendada. *„Kiusamise esinemisel on küsimus,*

milline üldse on ammendav lahendus. Seadused annavad laiad piirid vaidluse lahendamiseks. Tuleb tõlgendada, otsida praktikat, näiteid. Parim lahendus on kompromiss, kui seda ei saavutata, siis tunneb üks pool endiselt, et asi pole saanud õiglast lahendust.“

Kiusamisvaidlustega seotud seaduste täiendamise kohta esitati ettepanek tuua kiusamise mõiste töölepingu seadusesse. Vajadust konkreetse normi järele nägid kaks vastanutest (66,7%) põhjusel, et see sunniks nii tööandjaid kui ka töötajaid rohkem pöörama tähelepanu töökultuurile - psühhosotsiaalsetele probleemidele kollektiivis ning lihtsustaks vaidluste lahendamist. Üks vastanutest (33,3 %) põhjendas konkreetse normi mittevajalikkust sellega, et pigem on vajalikud tõlgendused, täpsemad juhised, seletuskirjad, norm oleks liiga kitsa määratlemisega.

Ükski vastanutest (0 %) ei pidanud vajalikuks kvalifitseerida kiusamine väärteo või kuriteona. Vastuste põhjendused: *„Töösuhetes kiusamisega saab tekkida töötajale, kas tervisekahju või kui töötaja on sunnitud kiusamise tõttu töölepingu ülesütlemise, siis materiaalne kahju, mille hüvitamist saab nõuda. Oleneb konkreetsest olukorrast. Kui on juba ähvardamine, siis see on ka karistusõiguse mõttes reguleeritud. Muul viisil kiusamine ei saa viia olukorrani, kus riik peab tõendama süüid. Kiusamise tajumine on subjektiivne.“*

Kiusamise kvalifitseerimist KarS § 121 järgi kehalise väärkohtlemisena, olid vastu kõik vastanud (100 %). Kaks vastust: *„Ei, sest kiusamine ei ole kehaline väärkohtlemine, vaid verbaalne süstemaatiline korduv käitumine. Teise isiku tervise kahjustamine peab olema tervisekahjustavale isikule arusaadav, et tema tegu võib viia sarnase tagajärjeni. Töökius seda praegu pigem ei ole.“* 2) *Arstid hindavad seda kannatanu ütluste kohaselt ning määravad raviks – kodus puhkamise. Ei hinnata ütluste tõeväärtust, tegelikku olukorda ega muid faktoreid (kodust olukorda, muid probleeme isiku tervisele).“*

Uuringu läbiviimise üheks ülesandeks oli kinnitada või lükata ümber väide, et töötajate teadlikkus kiusamisvabast töökeskkonnast on väga madal. Tööinspektsiooni ja töövaidluskomisjoni eelpooltoodud vastused toetavad Autori väidet. Küsimusele, kas töötajad teavad oma õigusest kiusamisvabale töökeskkonnale, nähtub, et töötajad pigem ei tea oma õigusest kiusamisvabale töökeskkonnale (66,7 %) ning 33,3 % vasatajatest

märgivad, et teavad enda õiguseid, kuid ei oska reageerida, mistõttu tekivad raskused enda eest seismisel töökohal ning vaidluste korral ka tõendamisprotsessis.

Töö autor on väitnud, et töökiusamise vähese kohtupraktika põhjuseks on teadlikkuse puudumine. Tööinspeksiooni töötajad peavad peamiseks põhjusteks: 1) *kiusamist ei osata hinnata (määratleda) ja 2) pahatihti ka kiusaja ise ei saa aru, et on käitunud kiusajana.*“ 3) Kolmandaks põhjuseks toodi vähest teadlikkust, tõendamatus probleemi, väidete ebakindlust, pikki menetlusi, menetlusabi teadmatust.

Ettepanekute osas kiusamisprobleemide avalikustamiseks loetleti: *„Probleemide teadvustamine, legaliseerimine, töötajate, nende esindajate ja tööandjate (personalitöötajate, töökeskkonna volinike jne) koolitamine.“* „Kompetentne nõustamine.“ „Toimivad ametiühingud igas valdkonnas, kus lisaks väike ettevõtte juhile, oleks veel üks koht, kuhu pöörduda ning kes oleks valmis asja arutama väikses grupis, ilma nõudeid esitamata. Töötajate ja tööandjate teadlikkuse tõstmiseks on vajalikud konkreetsed käitumisjuhised kuidas kiusamisega toime tulla. 33,3 % vastanutest kinnitab, et Tööinspeksioonil on näidisjuhised olemas ning 66,7 % avaldavad seisukohta, et juhiste väljatöötamine lasub tööandjal.

Peamiseks põhjuseks, miks kiusamisohver jääb oma murega üksi, peetakse vastanute arvates mitte teadmatust kiusamisvabale töökohale, vaid hirmu kaotada töökoht, millega kaasneb *ainus sissetulek. Seda eriti väiksemates kohtades, kus on raskem töökohta leida., samuti julguse puudumine teema tõstatada.* Eriväljaõppe saanud psühholooge jt spetsialiste kiusamisvaidluste kaasamist pooldas 33,3 %, ja ei pidanud vajalikuks 33,3 % ja 33,3 % pidas vajlikuks muid võimalusi. Töökohal kiusamise tõkestamise ja ennetamise abinõudena peeti vajalikuks *usaldusisikute olemasolu ning ametiühingute kaasamist, samuti teadlikkuse suuremat tõstmist.*

Ettepanekutena kiusamisohvrite paremaks abistamiseks *„Juhiseid ja suuniseid anda, mis nõuded on tekkinud. Töövaidluskomisjonide puhul on tegu erapooletu vaidlust lahendava organiga, kes saab pooli aidata menetlusreeglite selgitamisel, mida tehakse. Töövaidluskomisjon ei saa pooli nõuete osas abistada või liigitada üks menetlusosaline kiusamisohvriks enne otsuse tegemist, et teda rohkem aidata.“*

„Tööinspeksioon selgitada, kontrollida töökeskkonda ja konsulteerida nii töötervishoiu ja tööohutuse seadusest ja töölepingu seadusest lähtuvalt töösuhetes kiusamisohvreid.

Töövaidluskomisjon saab menetleda igakülselt ja objektiivselt laekunud töövaidlusavaldusi ja teha kaalutletud otsus lähtudes töövaidluse lahendamise seadusest. “

Töö autor uurib kõigilt sihtgruppidele, kas tööstressist saadud vaimne kahjustus võiks olla lisatud kutschaiguste loetelusse? Tööinspektsiooni töötajate 3 arvamust jagunes võrdselt „jah“, „ei“ ja „ei oska öelda“, vastavalt (33,3 %; 33,3 %; 33,3 %).

3.2.2. Perearstid ja perearstide õed

Perearstidele suunatud küsimustikud saadeti välja perearstide seltsi ja pereõdede e-listi ning üle Eesti erinevatele haiglatele ja perearstikeskustele kokku 80 –le e-aadressile. Respondentidelt laekus kaksikümne kolm (23) täidetud küsimustikku, mis on 28,8 % kogu valimikust. Eelnevalt punktis 4.1.1. toodud selgituste kohaselt, sattus küsimustiku läbiviimine EV –i poolt väljakuulutatud eriolukorra ajale, mis tähendas eriti meditsiinitöötajatele suurt panust koroonaviiruse leviku tõkestamiseks, mistõttu on perearstide vähenenud aktiivsus küsimustikele vastamisel seletatav. Küsimustiku ülesehitus oli koostatud vastavalt uurimisküsimuste väljaselgitamise vajadusele:

- A. Demograafilised andmed vastaja kohta;
- B. Töökiusamise olemus;
- C. Kiusemiste mõju tervisele;
- D. Kiusemisohvri õigused ja õiguskaitsevahendite teadlikkus;
- E. Probleemide esitus ja ettepanekud.

| Küsimustik perearstidele – ja pereõdedele Vastanute arv kokku (23). | Vastanute koguarv (23) protsent (%) |
|---|---|
| A. Esmalt küsimused Teie enda kohta | |
| 1. Teie sugu | |
| Mees | 4,3 % (1) |
| Naine | 95,7 % (22) |
| 2. Teie vanus | |
| 31 – 40 | 17,4 % (4) |
| 41 – 50 | 39,1 % (9) |
| 51 - 60 | 39,1 % (9) |
| 61 - 70 | 4,3 % (1) |
| 3. Teie haridus | |
| Kõrgharidus: meditsiiniline eriharidus | 73,9 % (17) |
| Kõrgharidus: meditsiiniline eriharidus | 21,7 % (5) |
| Eriharidus - rakenduslik | 4,3 % (1) |
| 4. Teie ametikoht | |

| | |
|--------------------------------|-------------|
| Perearst | 21,7 % (5) |
| Pereõde | 73,9 % (17) |
| Õde | 4,3 % (1) |
| 5. Teie staaž antud ametikohal | |
| - alla 1 aasta | |
| 1 – 5 aastat | 8,7 % (2) |
| 6 – 10 aastat | 4,3 % (1) |
| 11 – 20 aastat | 39,1 % (9) |
| 21 - 30 aastat | 26,1 % (6) |
| 31 - 40 aastat | 21,7 % (5) |
| 41 - 50 aastat | 0 % |
| rohkem kui 50 aastat | 0 % |

Küsimustik perearstidele sisaldas ka õiguslaseid teadmisi nõudvaid vastuseid, mille laiemaks eesmärgiks oli meditsiinitöötajate teadlikkuse tõstmine töökiusamisest. Küsimuses (nr 6) , milles paluti märkida töökiusamise käitumisviise „jah“ / „ei“ vastusena, sisaldas loetelu 23 – st erinevast negatiivsest käitumisest. Kiusemise määratlemise keerukus ilmnas ka meditsiinitöötajate puhul. Kiusemisalasteks käitumisteks nimetati näiteks seksuaalset ahistamist ja perekonnavägivalda, mis näitab, et laiem teavitustöö on vajalik. Perearstidel ja -õdedel paluti lisada, milliseid kiusemise vorme teatakse veel lisada. Nimetati perevägivalda, nuhkimist e-kirjavahetuses, füüsilist vägivalda. Avatud vastustest võis välja lugeda, et respondendid lülitasid ümber oma kogemustele ning kirjeldasid erinevaid juhtumeid oma töökohast. Näiteks: „*Kui sõimavad patsiendid ja sul ei ole võimalust vastata.*“ Täiendavate kiusemisvormidena töökohal esitati näiteks: „*Oma mõtte-soovi pealesurumine, mis väljendub nii ravitaktikas kui eraelus.*“ Tooksin esile vastuseid, mis olid enamuse poolt ühtmoodi hinnatud: 95,7 % meditsiini haridusega töötajat pidas kiusemist psühhosotsiaalsete riskitegurite hulka.

| | |
|---|----------------------------|
| 8. Märkige alljärgnevalt, milliseid omadusi seostatakse töökohal kiusemise defineerimisel? Jah/ Ei | Vastanute arv: Jah / Ei |
| a) ebameeldiv või alandav käitumine | 22 / 1 |
| b) korduv kiusemine | 22/ 1 |
| c) kiusemine vähemalt 1 x nädalas kestvusega kuni 6 kuud (minimaalselt) | 17/ 6 |
| d) emotsionaalset kahju tekitav | 21/ 2 |
| e) suunatud ühele või mitmele inimesele | 19/ 4 |
| f) väärtushinnangute andmine | 20/ 3 |
| g) kiusemine toimub sõltuvussuhtes (ülemus-alluv) | 17 /6 |

Töö autor uurib, kas töötajad, kellele ei ole töötervishoiukontrolli teenus kättesaadav tööandja poolt, võib pöörduda kiusamise tagajärjel tekkinud tervisekahjustusega perearsti vastuvõtule ning kas perearstid on teadlikud töökiusamisest ja selle tagajärgedest tervisele.

95,7 % vastanutest hindas töökohal kiusamise psühhosotsiaalsete riskitegurite hulka ning 1 meditsiinitöötaja ei osanud vastata (4,3 %). Küsitletutest 12 inimest vastasid samuti, et töökohal kiusamise kaebamist perearstile esineb (5,2, %), kuus vastasid, et ei ole esinenud (26,1 %), töökiusamist kaevatakse pigem harva (17,4 %) ja seda juhtub sageli, vastas 1 isik (4,3%).

Kiusamise tagajärjel saadud tervisehäirega pöördumised pererstile on : a) Igapäevased (4,3 %; 1); b) 1 x nädalas (17,4 %; 4); c) 1 x kuus (30,4; 7); d) 1 x kvartal (26,1 %; 6); e) 1 x aastas (13%; 3); f) otseselt kiusamise tõttu ei ole pöördumisi (4,3 %; 1); ei tea (4,3 %; 1). 78,3 % meditsiinitöötajat kinnitasid, et esineb olukordi, kus tegeliku töövõimetuse põhjuseks (töövõimetuslehe väljastamise aluseks) on töökiusamise tagajärjel saadud tervisehäire, 8,7 % eitasid töövõimetuslehe väljaandmist töökiusamise võimaliku tervisekahjustuse tõttu ning ülejäänud pidasid võimalikuks, et seda on juhtunud.

Töökiusamise tagajärjel tekkivate võimalike mõjudena (vaimsele tervisele) nimetati unetust ja ärevushäired 100 % vastanute poolt; stressi 95,7 % ja depressiooni 91,3 % vastajate poolt. Töökiusamise tagajärjel tekkinud tervisekahjustuse perioodiks nimetati keskmise pikkusena perioodi a) kuni 1 nädal; b) lühem kui 1 kuu; c) pikem kui 1 kuu; d) pikem kui 2 kuu; e) pikem kui 3 kuud; f) pikem kui 4 kuud; g) muu.

Töökiusamise tagajärjel tekkinud töövõimetuserioodiks vastati väga erinevalt. 34,8 % vastasid töövõimetuse pikkuseks rohkem kui 4 kuud, 30,4 % vastasid, et pikemalt kui 1 kuu, 13 % pikem kui 3 kuud. Töövõimetuse pikkus on heaks indikaatoriks saadud tervisekahjustuse kestuse mõõtmiseks. Ühetaolist seisukohta ei joonistunud välja.

82,6 % e (19 vastanut) selgitasid, et perearstid saavad ka ise kiusatavaid aidata ning alati ei ole vaja patsienti edasi suunata (26,1 %). Kuid vastati ka, et perearstid ei tegele ise vaimse tervise häiretega patsiendiga (4,3 %), samuti ei pruugi arst ise tunnistada stressi või depressiooni (4,3 %).

Perearstidel – ja õdedel palutakse küsimustikus valida võimalikke teadaolevaid õiguskaitsevahendeid, mida kiusamisohver saab kasutada oma õiguste kaitseks. Küsimus oli

lisatud perearstide küsimustikku eelkõige teadlikkuse tõstmiseks kiusatava isiku võimalustest ohvriks langemisel. Autor ei pea vajalikuks hinnata perearstide teadmisi õiguskaitsevahenditest. Siiski peab mainima, et kõige rohkem teati abinõuna töötaja võimalust pöörduda oma õiguste kaitseks Tööinspektsiooni. 95,7 % (22 vastanut) ning õigust nõuda tööandjalt kiusamise lõpetamist (78,3 %, 18 töötajat).

Küsimustikuga sooviti välja selgitada perearstide võimalikke probleeme töökohal kiusamise esinemisel. Toodi esile: *psühhiaatrilise abi kättesaadavusel, usalduse puudust. Inimesed ei räägi meelsasti töökiusamisest, eriti mehed. Tööandjad helistavad ise nõuavad töövõimetuslehe mitteavamist või küsivad töötaja kohta küsimusi mida ei ole õigust küsida. Ülemusena võiksid olla vähem autoritaarsed. Südame-veresoonkonnahaigused; ärevushäired, depressioon ja posttraumaatiline stressisündroom; maohaavandid; ainevahetushäired; luu- ja lihaskonna vaevused.*

Ettepanekud kiusamisohvrit abistamiseks olid esitatud avatud küsimustena. Vastas 23 respondenti, järgnevalt on välja toodud mõningad vastused: *ära tunda kiusamine, psühholoogiline nõustamine; ohvri abistamine, võimalikult kiire ja haigekassa poolt suuremas osas tasustatud võimalus saata ohver psühholoogile. Seega kiusajaile võiks olla ette nähtud nõustamine, koolitus, mis kiusamine on ja teraapia, suunata psühholoogile. Psühholoogiline abi peaks olema inimestele kättesaadavam ja tasuta. Juba töölepingus sisalduda vastavad sätted ja kohustused tööandjatele. Jagada võimalikult palju infot abisaamise kohta.*

Välja selgitamaks, kas perearstid ja -õed tunnevad end töökiusamise juhtumites end olevat teadlikud või võiksid vajada koolitamist, pidas 82,6 % vajalikuks perearste töökiusamise teemal täiendkoolitada, 13,3 % ei pedanud vajalikuks ja 4,3 % ei olnud kindel koolituse vajalikkuses.

Töökohal kiusamist keelavaid seadusi pooldas 87 % (20) , ei toetanud 4,3 % (1) ja 8,6 % (2) vastanutest. Tööstressist saadud vaimne kahjustus võiks olla lisatud kutsehaiguste loetelusse 65,2 % (15) arvates, 21,7 % (5) ei pidanud vajalikuks , ning kolm vastanut 4,3 % (3) ei avaldanud jah/ ei seisukohta .Tervishoiutöötajad, kes ei olnud poolt ega vastu vaimse kahjustuse lisamisega kutsehaiguste loetelusse põhjendasid, et *vaimne kahjustus pole kunagi isoleeritud ning keeruline on tõendada, et tegemist on just tööstressist saadud kahjustus. Viidates, et siis oleks meil enamus "kutsehaiged".Tavaliselt on samal inimesel*

ka teised tervise probleemid. Seda ei ole võimalik lihtsalt määratleda, et patsiendi "vaimuhaiguse" põhjus on tööstress. See toob loomulikult juurde tööd juristidele ja kohtutele ja ilmselt on võitjaid ja kaotajaid, aga mis sellest paremaks muutub?

Oli ka arvamusi, et tööstress ja töökiusamine on sageli pikemalt ja tõsisemalt sandistav kui mõni füüsiline haigus kuna põhjustab pikaajalist vaimset häiret.

Ettepanekutena toodi, et: „ töölepingus võik olla punkt, kus oleks märgitud ka ,et töökollektiivis ei ole lubatud terroriseerimist ja alandamist kaas kolleegide suhtes.“ Meditsiinis on töökiusamine üsna sage nähtus. Minu arvates küsimustik on põhjalik. Tahan veelkord rõhutada, et kiusamise puhul on inimene sageli väga ära hirmutatud ja ise kaebama ei tule, kui ei ole just viimase piirini viidud. Kui toimuks reaalne kontroll nõuete täitmise üle, siis see aitaks ehk kiusamist natukenegi vähendada. Kindlasti oleks vaja küsida tööandjalt kas on olnud kiusamisjuhtumeid ja mis on sel puhul ette võetud ning millised on kiusamist ennetavad meetmed töökohal.

3.2.3. Töötervishoiuarstid

Küsimustikud töötervishoiukontrolli teenust osutavatele arstidele saadeti välja 75-le e-aadressile (Lisa 3), nende hulgas olid haiglate ja tervisekeskuste üldkontaktid ning arstide otsekontaktide e-aadressid üle Eesti. Vastuseid laekus kokku viieteistkümnelt (15) respondendilt, mis on 20% valimikust. Küsimustik sisaldas 32 küsimust (Lisa 3).

Töötervishoiuarstideles suunatud küsimustiku peamine eesmärk oli uurida magistritöös püstitatud hüpoteesi, kas Eesti tööandjale (ja töötajale) pandud kohustused täidavad töötaja ohutuse ja tervise kaitse eesmärki kiusamise eest lähtuvalt Euroopa Liidu raamregulatsioonist ja Eesti seadustest. Töötervishoiuarstide küsimustike ülesehitus hõlmas järgmisi jaotisi:

- A. Demograafiliste andmete kogumine
- B. Töötervishoiu kontroll ja sagedus
- C. Psühhosotsiaalse ohuteguri, kiusamise, hindamine
- D. Töökohal kiusamise olemus
- E. Kiusamise mõju tervisele
- F. Ohvri õiguste ja õiguskaitsevahendite teadlikkus
- G. Probleemide esitus ja ettepanekud

| Küsimustik: Töötervishoiuarstidele Vastanute arv kokku (15). | Vastanute arv Protsent (%) |
|--|-------------------------------|
| A.Esmalt küsimused Teie enda kohta | |
| 1.Teie sugu | |
| Mees | 6,7 % (1) |
| Naine | 93,3 % (14) |
| 2. Teie vanus | |
| 21 – 30 | 6,7 % (1) |
| 31 – 40 | 0 % (0) |
| 41 – 50 | 13,3 % (2) |
| 51 - 60 | 26,7 % (4) |
| 61 – 70 | 33,3 % (5) |
| Üle 70 aasta | 20,0 % (3) |
| 3. Teie haridus | |
| Kõrgharidus: meditsiiniline eriharidus | 100 % (15) |
| Eriharidus: meditsiiniline eriharidus | 0 % |
| 4. Teie ametikoht | |
| Töötervishoiuarst | 80 % (12) |
| Arst - resident | 6,7 % (1) |
| Anestesioloog | 6,7 % (1) |
| Õppejõud, teadlane, professor | 6,7 % (1) |
| 5. Teie staaž antud ametikohal | |
| alla 1 aasta | |
| 1 – 5 aastat | 26,7 % (4) |
| 6 – 10 aastat | 0 % (0) |
| 11 – 20 aastat | 20,0 % (3) |
| 21 - 30 aastat | 33,3 % (5) |
| 31 - 40 aastat | 13,3 % (2) |
| 41 - 50 aastat | 6,7 % (1) |
| rohkem kui 50 aastat | 0 % |

Järgnevate küsimuste eesmärgiks oli uurida tööandja üldiste kohustuste täitmist ennetuspõhimõtete alusel, kas töötajatele on tehtud võimalikuks pöörduda regulaarsele tervisekontrollile sagedust määramata, kuid arvestades töötaja soovi kontrollida töös esinevaid ohtusid tema tervisele.

Vastustest selgus, et (46%) vastanu arvates käivad töötajad töötervishoiukontrollis keskmiselt 1 x kahe aasta jooksul; küllaltki regulaarselt (20 %) , üks x kolme aasta jooksul (13,3 %) arvates, ning ülejäänud vastasid, et tervisekontrolli sagedus sõltub töötaja erialast ja tervislikust olukorrast. Järgmiste küsimustega ilmnas, et kuigi tervisekontrolli sageduse määrab arst, lähtudes töötaja tervisest (100 %), siis küsimusele, kas tööandjad arvestavad töötervishoiuarsti soovitusi visiidi sageduse kohta, vastasid 80 % jaatavalt ning ülejäänud eitavalt või „enamasti arvestavad“, „kuid oleneb tööandjast“.

93,3% vastanutest kinnitas, et tööandjad võimaldavad töötajatele tervisekontrolli arsti soovitatud sageduse kohaselt ning üks vastaja väitis, et tööandjad ei jälgi arsti soovitusi tervisekontrolli sageduse kohta (6,7 %).

Maksimaalseks töötervishoiukontrolli intervalliks pakuti sagedusega vähemalt üks kord kolme aasta jooksul, mis tuleneb ka seadusest. Vastati ka: „*Piisavaks sageduseks pean lähtuvalt töökohast ja inimese tervisest sagedust 1x 2 aasta jooksul või 1 x 3 aasta jooksul. Sagedus sõltub töötaja tervislikust seisundist, töötingimustest ja töökorraldusest. Maksimaalselt võib see olla 3 aastat. Olen tervislikust seisundist. Peale pikemat töövõimetuslehte, traumasid ning olenevalt riskiteguritest 1-3 korda aastas.*“

Küsimusest, millised asjaolud tegelikkuses (üldstatult) määravad töötervishoiukontrolli sageduse ilmnes, et kui 60 % ehk 9 vastaja arvates, sõltub tervisekontrolli sagedus kohalduvast seadusest, siis 13,3 % ehk 2 vastajat pidasid määravaks tööandja finantsilist olukorda ning ülejäänud pidasid määravaks tööandja teadlikkust.

Alates 2019. aastast täiendati TTO seadust psühhosotsiaalsete ohutegurite lisamisega töökeskkonna ohutegurite hulka (hõlmab ka kiusamist), mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi. Samuti kohustuvad tööandjad esitama töötervishoiuarstile riskianalüüsides tulevad ohutegurid, millega töötaja kokku puutub. Eelpooltoodust lähtuvalt selgitatakse välja tööandja kohustuse täitmist töökeskkonnast tulenevate riskianalüüsides kaardistamisel.

Vastustest ilmnes, et 73,3% vastanutest ei pidanud tööandja esitatud infot töötajat ohustavate psühhosotsiaalsete riskitegurite kohta, üldse mitte piisavaks ja ainult üks (6,7 %) vastajatest nentis, et peab esitatud infot piisavaks. Antud vastuse põhjendustes selgitati, et tööandjatel enamasti puuduvad oskused kuidas psühhosotsiaalsete riskitegurite hinnata ning riskitegurid, eriti psühhosotsiaalsed, on sageli välja toomata. Siiski esines üks hea hinnang, et mõningaid teadlikke ja ülioskuslikke tööandjaid ikka leidub. 80 % vastanutest (12) kinnitab, et psühhosotsiaalne ohutegur, töökiusamine, võib ilmned ainult töötaja enda poolt antud infost töötervishoiuviisiidil ning 20% (3), vastasid eitavalt töökiusamise ilmnemist töötervishoiuviisiidil ainult töötaja kaebusest.

Järgnevate küsimuste abil selgitatakse välja töötervishoiuarstide teadlikkus töökohast tulenevate enamlevinud riskifaktoritest, kus kasutatakse avatud küsimuste vormi. Küsimusele, millised ohtuegurid tekitavad depressiooni töökohal, nimetati töötervishoiuarstide poolt peamiselt: *Kiire töötempo, tööülesannete ebatäpsus, info valikuline jagamine, planeerimatuid lisaüplesandeid kuhjub, vähene kolleegide toetus pole lepitud kokku ületunnitöö ja selle tasustamine. Kõik ametid, kus tuleb tegelda inimestega, eriti raske vaimupuude või kroonilise haigusega patsiendid, enamus meditsiinivaldkondades, sotsiaali-asutused, jt (politsei, päästeamet). Halb töökorraldus: koondatud on palju töötajaid ja alles jäänud inimesed peavad tegema mitme inimese töö. Sellega kaasnevad ületunnid tööpäeva lõpus, töötamine nädalavahetustel, pole aega teha puhkepause. Sage negatiivne tagasiside: otsitakse vigu, tuuakse esile puudusi töös, mis sageli pole tingitud töötajast (nt liiga lühikesed tähtajad, muutused tööülesannetes jne). Ülekoormus (nii vaimne kui füüsiline). Juhtkonna halb juhtimisstiil sh käitumine/suhtumine. Suure hulga klientidega suhtlemine. Pingeline töö. Öötöö, kolleegidega halvad suhted, ülemuste üleolev suhtlemine, liiga suur töökoormus, töötajatega mitte arvestamine, madal palk, arenemisvõimaluste puudumine, enamus juhtudel sõltub see töötaja iseloomust ja soovidest, kaugtöö, monotoonne töö, liiga kiire töö tempo, vaimne ülekoormus, halb kommunikatsioon, jne. Toetuse puudumine juhtkonna või otsese ülemuse poolt, sage inimestega suhtlemine, võimaluse puudus valida tervislikule seisundile vastav töö, hirm jääda töötuks, ajaline surve, sageli muutuvad tööülesanded.*

Eelnevalt toodu põhjal, peaks töötervishoiuarstid iga töötaja tervisekontrolli ajal kontrollima nimetatud ohutegurite mõju töötajale (juhul, kui töötaja puutub nendega oma tööl kokku). Küsimusele, kas töökohast tulenev psühhosotsiaalne risk „kiusamine“ võib põhjustada **stressi**, vastas 73,3 % kindlalt, et töökohal kiusamine võib kindlasti põhjustada stressi ning 20 % ei olnud selles kindlad, 6,7 % (1) arvas, et oleneb suhetest tööandjaga.

92,7 % töötervishoiuarstidest vastas, et tööandjad järgivad töötervishoiuarsti ettekirjutusi: „jah, mõningad“ ja „jah, enamjaolt“ ning ainult üks vastaja märkis, et sellekohast kontrolli ei teostata. Küsimust oleks vajalik olnud esitada konkreetselt - kas järgivad ettekirjutisi seoses kiusamisjuhtumitega ning seejärel, millised on olnud või võiksid olla soovitud kiusamisjuhtumite puhul.

Töökiusamise käitumisviiside äratundmise kohta oli koostatud ripploend 23 negatiivse käitumise kirjeldusega, kus tuli märgistada iga kiusamise tunnusega käitumine. Küsimustik oli suunatud eelkõige töötervishoiuarstide teadlikkuse väljaselgitamiseks, milliseid tegevusi osatakse pidada kiusamiseks. Üldiselt tunti kiusamistegevused ära, kuid mitte kõiki. Näiteks pidasid 60 % vastanutest kiusamiseks kolleegi või ülemuse kahemõttelisi seksistlikke naljasid, mis peaks liigituma töökohal ahistamise alla. Seletuskirja küsimine tööülesannete täitmise kohta leidis samuti enamuse poolt kiusamiseks määratlemist, kuigi kohus on selgitanud, et tööandjal on õigus veenduda töötaja töökohustuste täitmisel. Ainult üks vastajatest pidas töötajate gruppide vahelist vastasseisu kiusamiseks. Ilmselt tõstaks kiusamise teadlikkust kohtupraktikast tulenevad tõlgendused ja spetsiaalsed koolitused. Lisaks teati nimetada ka teisi kiusamistegevusi. Nt madal otsustusprotsessis osalemise määr.

Töökiusamisele omaseid karakteristikuid osati enamasti ära tunda, kuid päris ühel meelel tegevuste suhtes ei olnud. See näitab omakorda kiusamise määratluse keerulisust. Loetletud oli 7 erinevat negatiivse käitumise kirjeldust: a) ebameeldiv või alandav käitumine b) korduv kiusamine; c) vähemalt 1 x nädalas kestvusega kuni 6 kuud (minimaalselt); d) emotsionaalset kahju tekitav; e) suunatud ühele või mitmele inimesele; f) väärtushinnangute andmine; g) kiusamine toimub sõltuvussuhtes (ülemus-alluv).

Kuigi töötervishoiu kontrolli teostatakse töötajatele heal juhul üks kord aastas või üks kord kolme (3) aasta jooksul, mida võib nimetada suhteliselt harvaks, soovis Autor välja selgitada, kui sagedased on pöördumised töökiusamise teemal töötervishoiuarstide poole. Vastustest nähtub, et 26,7 (4) vastajat märgib 1 x kuus, 26,7 % (4) 1 x kvartalis 26,7 % (4) 1 x aastas, 6,7 % (1) 1 x paari aasta jooksul ning (6,7 %) 1 vastab, et ei esine üldse ja üks vastaja 6,7 % (1) vastab „muud“. 53,3 % (8) vastanutest annab teada, muude vaimse tervise häiretega töökohal kiusamise tagajärjel pöördatakse vähemalt 1 kord kuus ning ülejäänud 7 vastajat märgivad kõik erinevalt: (a) Igapäevased; b) 1 x nädalas ; c) 1 x kuus ; d) 1 x kvartal ;e) 1 x aastas; f) ei esine; muu (vastuvõtt on igapäevased aga vähemalt 1 x nädalas).

Töökiusamise tagajärjel tekkivaid võimalikke mõjusid (vaimsele tervisele) nimetati avatud vastusena järgmisi: vaimne kurnatus, ärevushäire, post-traumaatiline stressisündroom, unehäired, süvenemiskahjustused, läbipõlemine, kergem haigestumine külmetushaigustesse,

immuunsüsteemi kurnatusel võib anda hoogu vähitekkele, alkoholi sõltuvus, depressioon, *suicide*, läbipõlemine, töövõime ja motivatsiooni langus, paanikahood, psüühikahäired, kontsentreerumiskasvatused, mäluhäired, alaväärsustunne, eneseusu kaotamine, proovilepaneku võimaluse puudumine, vererõhu tõus, südamerütmihäired, koormustaluvuse vähenemine, emotsioonide kontrolli kasvatused (hirm ärevus).

73,3 % vastanutest suunavad vaimse tervise häirega töötaja eriarstile, 4 vastanut (26,7 %) suunavad vajadusel eriarstile, eitavad vastuseid ei ole.

Küsimustiku F. osa eesmärgiks on õiguskaitsevahendite teadlikkuse kohta, mis oli mõeldud eelõige arstide teadlikkuse tõstmiseks, kuid vastused näitasid, et üldiselt teatakse, milliseid õiguskaitsevahendid võivad kiusamise puhul kohalduda. Esimesele kohale märgiti Tööinspeksiooni poole pöördumist, 15 inimest (100%), mis näitab Tööinspeksiooni väga head tevitustööd enda nähtavaks tegemisel ning esmatasandil probleemilahendaja kättesaadavust. 10 vastajat ehk 66,7 %; 53,3 % teadsid märkida õigust töölepingu erakorralise ülesütlemise kohta; 46,7 % vastanutest märkis õigust nõuda mittevaralise kahju hüvitamist; 46,7 % märkisid pärast punktis c) toimunud töölepingu ülesütlemist, õigust hüvitisele kolme kuu keskmise töötasu ulatuses; 33,3 % - nõuda lepingu rikkumisest tulenevat kahjuhüvitist; Üks vastanutest tunnistab, et ei tunne õiguskaitsevahendeid.

Küsimustiku F.osas oli töötervishoiuarstidel võimalus viidata probleemidele ning esitada omapoolseid ettepanekuid kiusamisega seonduvalt. Ilmnes, et kiusatavad jäävad oma murega tihti üksi või käiakse juba aastaid psühholoogi või psühhiaatri juures, kus tegeletakse tagajärgedega, mitte põhjustega. Puudusteks nimetati seadusandluse puudumist, mis kiusamist reguleeriks. Mitmel juhul toodi välja, et asja lahendamisel oleks vaja informatsiooni teise osapoole ja konflikti kohta. Kuid tihtipeale ei soovita, et töötervishoiuarst kuidagi probleemi käsitleks, kartes töökiusamise süvenemist või töökoha kaotust. Töötervishoiuarstil ei ole võimalik töölaseid kiusamiskonflikte lahendada, kuid ainult rääkimine teeb ka teinekord head.

Esitatud ettepanekud avatud küsimustele: „*Luua töökiusamise juhtude registreerimise süsteem ja rakendada ennetus ja juhtimisprogramme, kõige olulisem on ennetus, teine - koostöö psühholoogiga. Hea on tervisekontrollide järjepidevus ja ka see kui ettevõtte käib.*

ühe teenusepakkuja juures. Siis usaldavad töötajad arsti rohkem ning ka arstil on parem muutusi ja probleeme varem märgata. Suurte tülide ka edasiste pikkade kohtuvaidluste ärahoidmiseks on vaja lõpuks vastu võtta tööõnnetuse ja kutsehaiguste kindlustuse seadus. Tööpsühholoogi visiidid, tööandjate teavitamine, töötajaga pikemalt sellel teemal vestlemine (eraldi vastuvõtt selle jaoks), psühhiaatriline hinnang, edasine probleemi käsitlemine läbi õigusorganite“.

66,6 % vastanutest ei ole töökiusamise tõendamise seotult tõendeid andnud. 20 % vastanutest on andnud tõendeid või kinnitanud kiusamisega seotud asjaolusid Tööinspektsioonile, 6,7 % on andnud üksikjuhtudel ja 6,7% ei ole pidanud tõendama.

60 % arvasid, et kiusamine on väärtegu ning lisaks arvati, et kiusamine on kuritegu (6,7 %), väärtegu(6,7 %), kehaline väärkohtlemine(6,7 %), muu (sõltub..), kui sõnaline, siis väärtegu, kui füüsiline siis kuritegu (6,7 %); ei tea (6,7 %), sõltub.. (6,7 %).

66,7 % on kiusamisalaste seaduste poolt. 33,3 % vastanutest ei oska öelda ja kiusamist reguleerivate seaduste vastu ei ole ükski. Seadustamise vajadust põhjendatakse, et see tõstaks tööalast suhtlemiskultuuri ja austust kõigi töötajate vastu; karistuse kartus distsiplineerib inimesi; et oleks selgus ja saaks konkreetse seaduse poole pöörduda.

33,33 % ei poolda ja 60 % töötervishoiuarstidest peab vajalikuks lisada tööstressist saadud vaimne kahjustus Kutsehaiguste loetelusse, samas viidatakse (1 isik, 6,7 %) probleemile, et raske võib olla tõendamise, kas vaimne kahjustus on põhjustatud töökiusamise tagajärjel või on tegemist isiksuse individuaalse häirega. Tööstressi on raske siduda ainult tööga. Sageli mõjutavad stressi tekkimist ka perekondlikud, tervislikud või ka isiksuslikud tegurid.

Konkreetsete ettepanekute hulgas on sisse kirjutada kutsehaiguste nimekirja psühhosotsiaalsed ohutegurid ja võimalikud vaimse tervise häired. Vajalik on töötervishoiuarsti juurdepääs nn.F. diagnoosidele ja ka tööandja peaks seda teadma ,et arvestada inimeses stressitaluvuse võimet, pingele vastupidavust jne. Läbipõlemissündroom ja depressioon võivad olla töövõime vähenemise põhjuseks. Läbipõlemissündroomi korral võiks olla töötajal nt ühe aasta pikkune töölt eemalolek võimalik (Töötukassa kindlustuse alusel - pakun teoreetiliselt finantseerisallikat). See

väldiks püsiva depressiooni välja kujunemist ja püsivalt tööhõivest välja langemist. (Näite aluseks tuuakse Rootsi praktikat).

Koostöö tegemist töökiusamise tõendamise küsimuses tõid esile 20 % (2) vastanutest. 66,7 % (10) ei ole väidetavalt kiusamist aidanud tõendada. 6,7 % (1) ei ole esinenenud juhtumit kiusamise tõendamise vajaduseks ning 6,7 % (1) on pidanud tõendama kiusamist üksikjuhtudel. Töötervishoiuarstid soovivad lisaks küsimustikus antud vastustele lisada:

„Märgata on tööandjate suurenenud huvi antud teema osas. Viimastel aastatel on füüsilise keskkond töökohtades oluliselt paranenud ja esile hakkavad kerkima just psühhosotsiaalsed teemad. Kindlasti on kõigil koht päikese all, meie seadusandlus vajab täiendamist ,(osaline tööaeg, võimalus olla depressiooniga pikalt töövõimetuslehel) tugiisik, usaldusisik. Isiklik psühholoog võiks meil kõigil olla! Psühhosotsiaalsed riskid võiksid igas riskianalüüsis adekvaatselt kajastatud olla.

3.3. Järeldused ja kokkuvõte

- 1) Eestis aset leidvad töökiusamisjuhtumid ja sellest tulenevad võimalikud tervisekahjustused on sagedasemad kui nähtub registreeritud statistikast. Kuigi Tööinspektsiooni iga-aastane statistika näitab kiusamisvaidluste juhtumeid aastas alla kümne (2018. aastal oli 8 juhtumit; 2019 aasta statistika on veel avalikustamata), on kiusamise teemal tehtavad päringud sagedasemad. Tööinspektsiooni jõuavad töökiusamisega seotud küsimused erinevate vastajate põhjal – iganädalaselt (33,3%), igakuiselt (33,3 %) või vähemalt kord kvartalis (33,3%), kusjuures kõiki töökiusamise teemal sissetulnud pöördumisi (tel, e-kiri, konsultatsioon) ei registreerita, mistõttu kõik kiusamise küsimuses tehtud pöördumised ei väljendu ka statistilistes aruannetes. Kõige enam pöörduvad kiusamise küsimustega Tööinspektsiooni kiusatavad ise, pöördumisi on ka töötajate poolt, kes ei määratle end kiusatavateks, kuid nendest vähem pöörduvad kiusamise küsimustes abi saamiseks tööandjad. Kiusamisprobleemi korral nimetatakse Tööinspektsiooni esmaseks abivahendiks õiguskaitsevahendite kõrval.

- 2) Eestis kehtivad õigusnormid ja kohaldatavad meetmed töökohal ei taga ohvrile töökiusamise juhtumite puhul piisavat kaitset.

66,7% Tööinspektsiooni spetsialistide hinnangul ei ole töökiusamise valdkonda reguleeriv reeglistik efektiivne ning 33,3 % leiavad, et regulatsioon võiks parem olla, kuigi raamregulatsioonist tulenevad tingimused on täidetud. Üheselt ollakse seisukohal, et olemasolev seadusandlus kiusamise ohvritele ei taga piisavat õiguskaitset (nii arvavad 100 % vastajatest) põhjendades õiguskaitse väheefektiivsust tõendamise raskustega. 100 % vastajatest peab praeguse seadusandluse kohaselt kiusamisvaidluses nõrgemaks pooleks töötajat.

- 3) Kiusamise mõiste määratlematus ja legaaldefiniitsiooni puudumine piiravad töötaja õiguskaitse efektiivsust.

Tööinspektsiooni ja töövaidluskomisjoni vastustest ilmneb, et, et töökohal kiusamise määratlemine ning tõendamine valmistab raskusi kõigile (100 %). Kiusamise määratlemine ja legaalse definiitsiooni puudumine on probleemiks töötaja efektiivse õiguskaitse tagamiseks, samuti esineb raskusi kiusamise äratundmises töösuhetes. Samuti toodi esile, et määratlus ei hõlma kõiki kiusamisjuhtumite tegevusi ning keerukust lisavad subjektiivsed asjaolud. Küsimusele, kas täna kasutusel olevat kiusamise määratlust on vaja muuta või lisada kiusamise vorme, vastas 66,7 % eitavalt ning 33,3 % pidasid vajalikuks määratlust muuta. Ühe lahendusena pakuti töökiusamise mõiste toomist seadusandlusesse, mis sunniks nii töötajaid kui tööandjaid kiusamise juhtumitele pöörama suuremat tähelepanu ja ehk muudaks suhtumist.

- 4) Töötaja õiguskaitse efektiivsus kiusamise vaidlustes suureneks kiusamisvaba töökoha teadlikkuse tõstmisel.

Küsimusele, kas töötajad teavad oma õigusest kiusamisvabale töökeskkonnale. nähtub, et töötajad pigem ei tea oma õigusest kiusamisvabale töökeskkonnale. Õiguspraktikute vastustest nähtub, et kui kiusatavad teavad enda õiguseid, siis ei osata reageerida, mistõttu tekivad raskused enda eest seismisel töökohal ning vaidluste korral ka tõendamisprotsessis. Väidetavalt on võimalik vaidlust kiusamisjuhtumi kohta ammendavalt lahendada, kui on olemas juriidiliselt korrektne avaldus ja tõendusmaterjalid – see on võimalik vaid teadliku kaebuse puhul, kus on kogutud piisavad tõendid.

- 5) Tööandjatel enamasti puuduvad oskused psühhosotsiaalsete riskitegurite hindamiseks ning riskitegurid, eriti psühhosotsiaalsed, on sageli välja toomata. Töötervishoiukontroll ei ole igale töötajale kättesaadav.

Töökiusamise tagajärjel saadud tervisekahjustused (töövõimetus) on laastav ja pikaajaline ning peaks kuuluma kutsehaiguste loetelusse, nagu see on juba ILO poolt heaks kiidetud.¹³⁹ Kas kiusamine peaks olema kvalifitseeritud väärteona või kuriteona? Töökiusamisjuhtumite ja -vaidlustega tegelevad spetsialistid ei pidanud vajalikuks kvalifitseerida kiusamine väärteo või kuriteona. Kiusamise kvalifitseerimist KarS § 121 järgi kehalise väärkohtlemisena, ei leia toetust tööõiguse spetsialistide poolt, tuues põhjuseks, et kiusamine ei ole kehaline väärkohtlemine, vaid verbaalne süstemaatiline korduv käitumine. Teise isiku tervise kahjustamine peab olema tervisekahjustavale isikule arusaadav, et tema tegu võib viia sarnase tagajärjeni. Töökius seda praegu pigem ei ole.“

¹³⁹ ILO List of Occupational Diseases. 2010, p 2.4.1, 2.4.2.

KOKKUVÕTE

Töökiusamine on üks töövägivalla vorme, mis on 2019. aastast lisatud Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 9¹ loetletud psühhosotsiaalsete ohutegurite hulka ja millel on võimalik kahjustav mõju töötaja vaimsele või füüsilisele tervisele. Maailma Terviseorganisatsiooni uuringute põhjal on depressioon ja ärevus kõige levinumad psüühikahäired, mis lähevad maailmamajandusele maksma ligikaudu 1 triljon dollarit aastas. Tänapäevaks on jõutud üksmeelsele arusaamisele, et stressi ja sellest tulenevate võimalike haiguste ärahoidmiseks, tuleb tegeleda stressi tekitavate algpõhjustega.

Kuigi töövägivallaga seonduvaid käitumisi on nüüdseks juba aastakümneid uuritud, tunnevad seadusandjad ja töövaidlustega tegelejad endiselt puudust eelkõige töövägivalla mõistete defineerimisest ning seadusandluse täiendamisest.

Käesolev uurimistöö keskendus töökohal kiusamise ohvritele. Magistritöö eesmärgiks oli leida vastus küsimusele, kas Eestis hetkel töökiusamisele kohaldatavad õigusnormid on piisavad töökiusamise ohvrite kaitsmiseks ja nende õiguste tagamiseks. Töö autor analüüsis, kas Eesti tööandjale ja töötajale pandud kohustused täidavad töötaja ohutuse ja tervise kaitse eesmärgi kiusamise eest lähtuvalt Euroopa Liidu raamregulatsioonist ja Eesti seadustest. Samuti, millised on töökiusamisvaidlustes peamised esile kerkivad probleemid ning millistele õiguskaitsevahenditele saavad töötajad kiusamise korral toetuda. Autor vaatles ka tööandja kohustusi kiusamisvaba töökoha tagamisel ning kui efektiivselt toetavad kohaldatud meetmed töökiusamise ennetamist, sellega toimetulekut ning lahendamist. Töö käigus selgitati välja põhjuseid, milles võib seisneda kaebajate ebaedukus kiusamisvaidlustes õiguse saavutamisel ning vaidluste arvukuse vähesus. Autori hinnangul on oluline põhjendada, kas ja miks peaksid töökiusamisega seotud õigusküsimused langema Eesti õiguse reguleerimisalasse.

Töös püstitatud uurimiseesmärgi tulemused on vaadeldavad kolmest erinevast kokkupuutepunktist töötajaga. Eesti tööandjale ja töötajale pandud kohustuste täitmise piisavus töötaja ohutuse ja tervise kaitse eesmärgil kiusamise eest - töökohal,

töotervishoiuteenuse kasutamisel ja töötaja õiguste kaitsel töövaidluskomisjonis. Töökiusamise juhtumitega tegeldakse igapäevaselt. Töötajad pöörduvad selles küsimuses enamasti nii perearstide, töotervishoiuarstide kui Tööinspeksiooni poole. Kui Tööinspeksioon ja töotervishoiuarstid tegelevad otseselt töökohast tulenevate probleemidega ja on selleks ka vastavalt ettevalmistatud, siis perearstid tegelevad pigem saadud tervisekahjustustega ehk tagajärgedega.

Ankeetküsitluste läbiviimise Tööinspeksiooni, töövaidluskomisjoni ja perearstide seas andis uuritavale töökiusamise teemale järgmised tulemused:

1. Eestis aset leidvad töökiusamisjuhtumid ja sellest tulenevad võimalikud tervisekahjustused on sagedasemad kui nähtub ametlik registreeritud statistika;
2. Kuigi raamregulatsioonist tulenevad tingimused on täidetud, ei ole töökiusamise valdkonda reguleeriv reeglistik Tööinspeksiooni spetsialistide hinnangul efektiivne.
3. Olemasolev seadusandlus ei taga kiusamise ohvritele piisavat õiguskaitset eelkõige tõendamise raskuse tõttu ning töötajate teadlikkuse puudumisel kiusamisvabast töökeskkonnast.
4. Kiusamise määratlemine ja legaalse definitsiooni puudumine on probleemiks töötaja efektiivse õiguskaitse tagamiseks, keerukust lisavad subjektiivsed asjaolud.
5. Väidetavalt on võimalik vaidlust kiusamisjuhtumi kohta ammendavalt lahendada, kui on olemas juriidiliselt korrektne avaldus ja tõendusmaterjalid – see on võimalik vaid teadliku kaebuse puhul, kus on kogutud piisavad tõendid.
6. Tööandjatel enamasti puuduvad oskused psühhosotsiaalsete riskitegurite hindamiseks ning riskitegurid, eriti psühhosotsiaalsed, on sageli välja toomata.
7. Töotervishoiukontroll ei ole igale töötajale kättesaadav.
8. Kiusamisprobleemi korral nimetatakse Tööinspeksiooni esmaseks abivahendiks õiguskaitsevahendite kõrval.

Lisaks ankeetküsitluste läbiviimisele ja analüüsile hõlmas magistritöö kiusamise mõiste, olemuse ja erinevate definitsioonide analüüsi. Kuna kiusamisel puudub seadusandluses legaalne definitsioon ning omajagu probleeme esineb kiusamise määratlemises, uuris autor töökiusamise olemust ning kiusamist iseloomustavaid karakteristikuid.

Autor peab vajalikuks kiusamise mõiste ja sellega seotud terminite ühtlustamist vähemalt Euroopa Liidu liikmesriikides. See lihtsustaks rahvusvaheliste kohtute, piiriüleste ja lähetatud töötajate ühtemoodi arusaamist kohalduvatest normidest töökohal kiusamisele ning annaksid seeläbi suurema selguse ja kaitse töötajatele. Autor soovitab legaalse definitsiooni koostajatel pöörata tähelepanu asjaolule, et kiusamise sageduse ja kestuse määramisel tuleb arvestada olukordadega, kus ka ühekordse tahtliku ja vaenuliku rünnaku tagajärjeks võivad ohvrile langeda kiusamisele omased tunnuslikud tagajärjed - jõudude tasakaalutusest tulenev võimetuse tunne puuduva võimalusega ennast kaitsta, kusjuures saadud trauma ja kestev hirm uute rünnakute ees võivad mõjutavad vaimset tervist negatiivselt pikaajaliselt, mistõttu tervise kahjustus on samuti pikaajaline. Autor toetab ekspertide arvamust, et tahtluse ja kavatsuse analüüsimisel saab igasugust käitumist, mis ei ole igale keskmiselt mõistlikule isikule arusaadavalt eetiline ja sobiv, pidada soovimatuks ja kahjulikuks ilma, et on teada vägivallatseja kavatsus kahju tegemise kohta. Kiusamise definitsiooni määratlus jõudude tasakaalustamatuse kohta sätestab juba eelduse tõendamiskahjustuse ohvri positsioonis. Küsitluste tulemused Tööinspektsiooni ja töövaidluskomisjonis kinnitavad töötaja tõendamiskahjustust kiusamisvaidluste korral.

Käesolevas uurimistöös vaatles autor ka Eesti tööandjale ja töötajale pandud kohustusi, hindamaks, kas need täidavad töötaja ohutuse ja tervise kaitse eesmärki kiusamise eest lähtuvalt Euroopa Liidu raamregulatsioonist ja Eesti seadustest. Alates 2019. aastast täiendati Töötervishoiu ja tööohutuse seadust psühhosotsiaalsete ohutegurite lisamisega töökeskkonna ohutegurite hulka, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi. Psühhosotsiaalsete ohutegurite hulka kuulub ka kiusamine töökohal Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 9¹ lõige 1 alusel. Sama paragrahvi lõige 2 kohustab tööandjat rakendama psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks abinõusid. Kiusamise väljaselgitamise üheks abinõuks Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lõige 3 kohaselt on riskianalüüside läbiviimine töökohal ning selle käigus töökoha psühhosotsiaalsete jm ohutegurite kaardistamine, mille eesmärk on tuvastada võimalik kokkupuude ohuteguriga ja selle mõju töötajale. Sellekohase info edastamine töötervishoiukontrolli arstile aitab ennetada ja tegeleda võimaliku stressiallikaga.

Magistritöö uuringute tulemustel saab autor öelda, et praktikas esineb väga sageli probleeme töökeskkonna riskianalüüside ebapiisavuse ja kvaliteedi kohta. Sageli ei

selgitata välja reaalseid terviseriske töökeskkonnas. Samuti puuduvad olulised andmed ohutegurite kokkupuute, kestvuse ning sellest tuleneva võimaliku mõju kohta töötaja tervisele. Sellest tulenevalt puudub töötervishoiuarstidel vajalik info töötaja tervisekontrolli eesmärgipäraseks läbiviimiseks. Praktika halvemad juhtumid näitavad aga riskianalüüside puudumist ettevõtetes ning töötervishoiuteenuse mittekättesaadavust igale töötajale.

Autor on seisukohal, et probleemi saab lahendada vaid tööandjate teadlikkuse tõstmisel läbi tasuta koolituste ning järelevamenetluste läbiviimisega kontrolliva institutsiooni poolt. Kuna kohapealsed vaatlused on ajamahukad ja ettevõtteid on palju, soovib autor nõuda tööandjatelt kirjalikul teel esitatavat riskianalüüsi, mis võiks olla kättesaadavad ka töötervishoiuarstidele. Teiseks põhjuseks seadusandlusest tuleneva töötervishoiu ja tööohutusalase korraldamise puudustes on vormide ja näidisdokumentide puudumine, mis abistaksid tööandjaid vajalikke töö- ja tervishoiualaseid kohustusi täita. Need võiks olla kõigile ettevõtetele kättesaadavad, mida iga ettevõtte saab enda järgi kohandada.

Tööohutuse ja töötervishoiu raamdirektiivi 89/391 EMÜ, millega soovitakse parandada töötajate tööohutust ja töötervishoidu, artiklid 6 lg 1 ja lg 2 annavad tööandjale üldised kohustused ennetuspõhimõtete alusel. Direktiivi artikkel 14 lg 2 annab töötajatele õiguse pöörduda regulaarsele tervisekontrollile sagedust määramata, arvestades töötaja soovi kontrollida töös esinevaid ohtusid tema tervisele. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus § 13¹ lõige 6 on kitsendades määratlenud töötervishoiuteenuse osutamise vajaliku sageduse, jättes kõrvale direktiivist tuleneva töötaja õiguse pöörduda töötervishoiukontrollile töötaja soovi korral.

Praktikas määrab vajaliku sageduse eelpoolnimetatud sätte kohaselt töötervishoiuarst, omakorda mõjutavad tervisekontrolli sagedust tööandja suhtumine tervisekontrolli vajaduse ja võimalused. Autor näeb peamist probleemi töötajate tervisekontrolli puudulikus teostamises tööandja finantsolukorras. Autori arvates saab olukorda parandada töötajate ja tööandjate teadlikkuse tõstmisega läbi tasuta koolituste ning riigi poolt töötervishoiuteenuse rahalise toetamisega.

Käesolevas töös keskenduti ka õiguskaitsevahendite piisavuse analüüsile. Magistritöö eesmärgiks oli leida vastus küsimusele, kas Eestis hetkel töökiusamisele kohaldatavad õigusnormid on piisavad töökiusamise ohvrite kaitsmiseks ja nende õiguste tagamiseks.

Töötaja saab ebaväärika kohtlemise korral, milleks võib olla ka kiusamine, tugineda Töölepinguseaduse § 91 lg 2 p 1 ning lõpetada töölepingu erakorralise ülesütlemisega tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu. Nimetatud säte kaitseb töötajat tööandja poolse ebaväärika käitumise eest, aga ka kaastöötajate ja kolmandate isikute poolse ebaväärika käitumise või sellega ähvardamise eest.

Töö autor juhib tähelepanu ebaväärika käitumise õigusmõiste selguse puudusele, kuna seadus ei sisalda ebaväärika käitumise ammendavat loetelu. Samuti ei selgita kehtivad regulatsioonid tööandja vastutuse ulatust töökohast eemal toimunud kolleegide ebaväärikas või kiusavas käitumises, mis võib kanduda töökohale.

Tänases olukorras annab Tööinspeksioon vajalikku konsultatsiooni töökohal tekkinud kiusamisvaidluste lahendamiseks, vajadusel nõustab Tööinspeksioon Tööandjat juhiste väljatöötamisel, kuid vastutus juhiste väljatöötamise ja olemasolu eest lasub Tööandjal. Töö autor soovib esmase preventsiiooni tasemel välja töötada välisriikide näitel konkreetsed käitumisjuhised ja vormid töötajatele, tööandjatele, töövaidlusi lahendavatele institutsioonidele. Käitumisjuhised ja vormid peaksid olema ka igas töökohas kättesaadavad ning hõlmama kõiki etappe: ennetustegevust, juhtumite uurimise läbiviimist, kaebuste koostamist, edasikaebamist. Töötaja ja tööandja saavad toetuda konkreetsetele käitumisjuhistele.

Eestis rakendatud kiusamisvastane institutsionaalne kaitsemeetod hõlmab vaidluste kohtuvälist lahendamist töövaidluskomisjonides ja Tööinspeksiooni ennetustegevust ning järelevalvet, millega leevendatakse kohtute ja vaidluspoolte potentsiaalset koormust. Euroopa Liidu *ultima ratio* printsiibist kantuna on üheks põhimõtteks kriminaliseerida käitumist, alles seejärel, kui muud abinõud ei anna soovitud tulemust.¹⁴⁰ Töö autor toetab kiusamisvaidluse lahendamist esmajärjekorras pehmematel viisidel – kompromissini jõudmist, erapooletute nõustamisspetsialistide kaasamist, ohvrile tööandja poolt pakutava psühholoogilise abi osalist või täielikku kompenseerimist. Need võivad olla abinõud, mis toetavad kiusamisvaidluste lahendamist ilma, et osapooled kohtutee valiksid. Töövaidluskomisjoni või kohtusse võiks vaidlus jõuda sel juhul, kui muud võimalust ei ole. Seda põhjusel, et reeglina lõppevad aega ja ressursse nõudvad töö- ja kohtuvaidlused

¹⁴⁰ Kaie Rosin. Euroopa Liidu kriminaalõiguse areng Lissaboni leppe jõustumise järel. *Juridica* 2015, lk 660.

töösuhte lõppemisega. Kui seadus kohustaks pooli enne kohtumenetluse algust kindla perioodi vältel professionaalse spetsialisti juhtimisel läbi tegema nõ lepitusprotsessi, mille käigus toimub ka probleemi analüüs ja järelalus, jääksid ehk mitmed järgmised kiusamisvaidlused ära, sest vigadest on palju õppida ja loodetavasti asjaolu, mis töökeskkonnas võis olla halvasti ja soodustas stressi, tuvastatakse ning töökohta muudetakse. Teine põhjus, miks kiusamise vaidlused ei peaks jõudma esmajärjekorras kohtusse, on vaidluspoolte orienteeruvus lõpptulemusele (lepingu lõpetamine, kahjuhüvitiste määramine), mitte protsessile. Seega on seaduse muutmisel oluline mõelda missugune võiks olla protsess vaidluse tekkimisest kuni õiguskaitsevahendite kohaldamiseni.

Autor peab vajalikuks uurida, kas KarS § 121 lõikes 2 kehalise väärkohtlemise kuriteokoosseis võiks hõlmata ka töökiusamisena defineeritud korduvat käitumist, mille tagajärjeks on pikaajaline tervisekahjustus, töövõimetus. Arvestades, et töökiusamise tagajärjel saadud kestvad tervisekahjustused ohvrile võivad olla sarnaselt § 121 lg 2 sättele kauakestvad (vähemalt neli nädalat) töökiusamine on enamasti toime pandud sõltuvussuhtes töötaja - tööandja või ülemus - alluva suhtes ning korduvalt. Uuringud näitavad, et kiusatavate tervisekahjustused on ulatuslikud ning võivad kaasa tuua töövõimetus. Nii on ILO juba 2010. aastal tunnistanud töökohal psühhosotsiaalsetest ohtudest tulenevaid vaimseid- ja käitumishäireid kutsehaigusteks, eeldusel, et on kindlaks tehtud otsene seos töötegevusest tulenevate riskifaktorite kokkupuute ning psüühika- ja käitumishäirete tekkimise vahel.

Töö Autor peab kiusamisele kohalduvat regulatsiooni Eestis piisavaks, kuid probleeme esineb regulatsioonist tulenevate kohustuste rakendamisega. Eestis rakendatud meetmed on suunatud peamiselt ennetamisele. Ennetavate meetmete kasutusele võtmine on alles esimene samm veel paljuski reguleerimata vägivaldsete töökäitumiste ärahoidmiseks. Ka töötaja õiguste kaitse seisukohast saab pidada õiguskaitsevahendeid piisavaks, kui kiusatav ise omaks teadmisi, millised on vajalikud eeldused edukaks kiusamisvaidluseks. Kiusamisvaidluste vähese kohtupraktika peamine põhjus peitub paljude töötajate teadmatuses õigusest kiusamisvabale töökohale. Teine põhjus, miks töötaja lepib kiusamisega enda suhtes on sunnitud sõltuvussuhe töökohast kuna töötuks jäämine võib olla hirmutav. Kolmas põhjus tuleneb puuduvate juhiste ja vormide kättesaadavusest, mis lisaksid julgust alustada kiusamiskaebuse esitamist

Kindlasti loob vaenuliku käitumise tähelepanuta jätmise soodsa pinnase kiusajatele ning näitab sallivust kiusamise suhtes. Seetõttu on väga oluline tegeleda vaenuliku ja ebaprofessionaalse käitumise ohjamisega normide kaudu, mille tulemusel tõuseb nii töötajate rahulolu ning ettevõttes saavad arendada oma oskusi kiusamisvaba töökeskkonna loomisega luues kokkuvõttes produktiivsema töökeskkonna. Töö Autor toetab küsitluste käigus saadud erialaspetsialistide soovitusi tuua töökiusamise mõiste seadusandlusesse, mis sunniks nii töötajaid kui tööandjaid pöörama suuremat tähelepanu kiusamise juhtumitele ning muudaks kindlasti suhtumist kiusamisse ja töökultuuri. Töötaja ja tööandja vahel sõlmitud tööleping võiks sisaldada selget hoiatust töökiusamise ja ahistamise keelamise kohta ning selle karistust rahatrahviga.

Toetudes töö käigus uuritud õiguspraktikute ning teadlaste arvamusele, peab Autor seadusandluse täiendamist tõhusamaks, kui regulatsiooni muudatused viiakse ellu riigipoliitika eesmärkide raames, pakkudes tööandjatele teatuid stiimuleid muudatuste koheseks rakendamiseks. Pakkudes kiusamisprobleemidele märkimisväärsed lahendusi, on uute normide ja muudatuste mõju kordades efektiivsem.¹⁴¹

¹⁴¹ Einarsen, Hoel, Zapf and Cooper Bullying and Emotional Abuse in the Workplace , 2003.

SUMMARY

Workplace bullying is one of the forms of occupational violence that has been included in the list of psychosocial risk factors listed in § 91 of the Occupational Health and Safety Act since 2019 and which may have a detrimental effect on the employee's mental or physical health. According to a study by the World Health Organization, depression and anxiety are the most common mental disorders, costing the world economy about \$1 trillion a year. Although behavior related to violence at work has now been studied for decades, legislators and those involved in labor disputes still lack, in particular, the definition of concepts of violence at work and the improvement of legislation.

This research has focused on victims of bullying in the workplace. The aim of the master's thesis was to find an answer to the question whether the legal norms currently applicable to bullying in Estonia are sufficient to protect victims of bullying and ensure their rights. The author of this research analyzed whether the obligations imposed on the Estonian employer and employee fulfill the objective of protecting the safety and health of employees against bullying in accordance with the framework regulations of the European Union and Estonian laws. Also, what are the main issues that arise in bullying disputes and what remedies can employees rely on in case of bullying. The author also looked at the employer's obligations in ensuring a workplace free from bullying and how effectively the applied measures support the prevention, coping with and resolution of bullying. In the course of the work, the reasons for the applicants' failure to obtain justice in bullying disputes and the low number of disputes could be identified. According to the author, it is important to substantiate whether and why legal issues related to bullying should fall within the scope of Estonian law.

The results of the research goal set in the work can be observed from three different points of contact with the employee:

- obligations imposed on Estonian employers and employees;
- use of occupational health services, and
- protection of employees' rights in the labor dispute committee.

Bullying cases are dealt with on a daily basis. With these issues employees usually turn to family doctors, occupational health doctors and the Labor Inspectorate. While the Labor

Inspectorate and occupational health physicians deal directly with problems arising from the workplace and are prepared accordingly, family doctors rather deal with the received health damage or consequences. Questionnaire surveys among The Labour Inspectorate, the Labour Dispute Committee and family doctors gave the following results to the researched topic of bullying:

1. Cases of bullying at work in Estonia and possible resulting health damage are more frequent than the official registered statistics show.
2. Although the conditions arising from the framework regulation have been met, the rules regulating the field of bullying are not effective in the opinion of the specialists of the Labour Inspectorate.
3. Existing legislation does not provide adequate legal protection for victims of bullying, in particular due to the difficulty of proof and the lack of awareness of workers about a bullying-free work environment.
4. The definition of bullying and the lack of a legal definition are problematic subjective factors that add to the complexity of ensuring effective legal protection of employees.
5. It is argued that a dispute over a case of bullying can be settled exhaustively if there is a legally correct statement and evidence - this is only possible in the case of a conscious complaint where sufficient evidence has been gathered.
6. Employers often lack the skills to assess psychosocial risk factors, and risk factors, especially psychosocial ones, are often not identified.
7. Occupational health service are not available to every employee.
8. In case of bullying, the Labour Inspectorate is called the primary aid alongside legal remedies.

What the author of the research concludes from the surveys: in order to prevent possible health damage as a result of bullying, it is necessary to raise awareness about employees. The main reason for the limited case law on bullying disputes lies in many workers' the lack of knowledge about the right to a bullying-free workplace. Another reason why an employee puts up with bullying is being forced to depend on the job because being unemployed can be scary. The third reason stems from the lack of guidelines and forms that would add the courage to hand in a bullying complaint.

In addition to conducting and analyzing questionnaires, the master's thesis included an analysis of the concept, nature and various definitions of bullying. As bullying does not

have a legal definition in the legislation and there are some problems in defining bullying, the author examined the characteristics of the nature of workplace bullying. The author considers it necessary to harmonize the concept of bullying and related terms at least in the Member States of the European Union. This would facilitate a common understanding by international courts, cross-border and posted workers of the rules applicable to bullying in the workplace, and thus provide greater clarity and protection for workers. The author recommends that the authors of the legal definition pay attention to the fact that the frequency and duration of bullying must take into account the situations where a single intentional and hostile attack can negatively affect mental health in the long run.

In this research, the author also looked at the obligations imposed on Estonian employers and employees in order to assess whether they fulfill the goal of protecting the safety and health of employees from bullying in accordance with the European Union framework regulations and Estonian laws. From 2019, the Occupational Health and Safety Act was amended by adding psychosocial risk factors to the work environment risk factors that may affect an employee's mental or physical health, including causing work-related stress. Psychosocial risk factors also include bullying in the workplace (on the basis of § 9 1 (1) of the Occupational Health and Safety Act). Paragraph 2 of the same section obliges the employer to take measures to prevent damage to health resulting from a psychosocial risk factor. According to § 13 (3) of the Occupational Health and Safety Act, one of the measures for detecting bullying is to carry out risk analyzes at the workplace and, in the process, to map psychosocial and other risk factors at the workplace. The purpose of the psychosocial risk assessment identified in the course of risk assessments is to identify possible exposure to the risk factor and its effects on the worker. Communicating this information to an occupational health doctor will help prevent and address a potential source of stress.

In practice, there are very often problems with the inadequacy and quality of risk assessments in the work environment. Often, real health risks in the work environment are not identified. There is also no relevant data on the exposure, duration and possible effects on workers' health. As a result, occupational health physicians do not have the necessary information to carry out purposeful health examinations of the employees. However, worse cases of practice show the lack of risk analyzes in companies and the unavailability of occupational health services for every employee.

The author is of the opinion that the problem can be solved only by raising the awareness of employers through free training and supervision procedures by the controlling institution. Due to the time-consuming on-site inspections and the large number of companies, the author suggests requiring employers to provide a written risk assessment, which could also be available to occupational physicians. Another reason for the shortcomings in the organization of occupational health and safety arising from the legislation is the lack of forms and sample documents. They could also be available to all companies, which can be customized by each company.

The author sees the main problem in the inadequate performance of health examinations of employees in the financial situation of the employer. According to the author, the situation can be improved by raising the awareness of employees and employers through free training and by the state's financial support for occupational health services.

This work also focused on the adequacy of remedies. The aim of the master's thesis was to find an answer to the question whether the legal norms currently applicable to bullying in Estonia are sufficient to protect victims of labor harassment and ensure their rights.

In practice, there are problems with proving and defining bullying, which is largely based on a person's subjective experience and judgment. Therefore, there are frequent cases where the defendant's perceived misconduct, even in the context of repeated harassment, does not, in the opinion of the Labor Disputes Committee or the court, be recognized as misconduct. The definition of harassment in the definition of power imbalance already presupposes the burden of proof in the position of the victim. The results of the surveys in the Labor Inspectorate and the Labor Disputes Committee confirm the employee's difficulty in employing in cases of bullying disputes.

In today's situation, the Labour Inspectorate provides the necessary consultation to resolve bullying disputes that have arisen in the workplace; if necessary, the Labor Inspectorate advises the Employer on the development of guidelines, but the responsibility for the development and existence of guidelines lies with the Employer. The author of the work recommends to develop specific codes of conduct and forms for employees, employers and institutions resolving labor disputes on the example of foreign countries. Codes of conduct and forms should also be available at each workplace and cover all stages: prevention, case investigations, complaints, appeals. The employee and the employer can rely on specific codes of conduct.

The author of the paper supports the recommendation of the specialists obtained during the surveys, to introduce the concept of bullying into legislation, which would force both employees and employers to pay more attention to cases of bullying and would definitely change the attitude towards bullying and work culture. An employment contract between an employee and an employer could include a clear warning against harassment and harassment at work and a fine.

The author considers it necessary to investigate whether the criminal component of physical abuse in § 121 (2) of the Penal Code could also include repeated behavior defined as work harassment, which results in long-term damage to health, incapacity for work. Considering that the long-term health damage caused to a victim as a result of work **bullying** may be long-lasting (at least four weeks) similar to the provision of § 121 (2), work harassment is usually committed in a dependent relationship with the employee - employer or superior.

At present, it is possible to draw conclusions about the effectiveness of the regulation in force in Estonia, which requires employers to map psychosocial risks in the workplace, prevent risks and deal with cases effectively. Certainly, ignoring hostile behavior creates a breeding ground for bullies and shows tolerance for bullying. Therefore, it is very important to deal with hostile and unprofessional behavior through norms, which will increase employee satisfaction and enable companies to develop their skills by creating a bullying-free work environment, ultimately creating a more productive work environment.

LÜHENDID

| | | |
|------|---|--|
| EMS | - | Eesti märksõnastik |
| ELTL | - | Euroopa Liidu toimimise leping |
| EÜ | - | Euroopa Ühendus |
| ILO | - | Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (International Labour Organization) |
| OSHA | - | Estonian work environment legislation is based on Occupational Safety and Health Act |
| SoVS | - | soolise võrdõiguslikkuse seadus |
| TLS | - | töölepingu seadus |
| TTOS | - | töötervishoiu ja tööohutuse seadus |
| WHO | - | Maailma Terviseorganisatsioon (World Health Organization) |

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Ainsaar, M., Strenze, T. Tallinn, Tartu: Arenguseire Keskus, Tartu Ülikool. 2019. Väärtused kui inimvara ja nende seos ühiskonna arenguga. - https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2019/02/Arenguseire-Keskus_V%C3%A4%C3%A4rtused-kui-inimvara_2019.pdf - (01.02.2020).
2. Bjorkqvist, K., Osterman, K. Hjeit-Back, M. 1994. Aggression Among University Employees. Department of Social Sciences. Abo Akademi University. Vasa. Finland. Aggressive Behavior. Volume 20, pages 173-184 (1994).
3. Brunier, A. Communications Officer, World Health Organization World Health Organization. Investing in treatment for depression and anxiety leads to fourfold return. - <http://www9.who.int/mediacentre/news/releases/2016/depression-anxiety-treatment/en/> (12.04.2020).
4. Chan, J. H. F., Myron, R., Crawshaw, M. The Efficacy of Non-Anonymous Measures of Bullying. School Psychology International. Oct2005, Vol. 26 Issue 4, p443-458.
5. Cobb, E.P. Workplace bullying and harassment, Workplace bullying and harassment. Routledge Taylor and Francis Group 2017.
6. Delli, K. Euroopa Parlament. Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon. RAPORT. ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegia (2007–2012) vahehindamine (2011/2147(INI)). - <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2011-0409+0+DOC+PDF+V0//ET> (30.10.2020).
7. Eesti märksõnastik (EMS). - <http://ems.elnet.ee/index.php> (04.04.2020).
8. Einarsen, S. Harassment and bullying at work: a Review of the Scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior, Vol. 5, No. 4, pp. 379–401, 2000.
9. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C.L. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice. Taylor and Francis London. 2003.
10. Einarsen, S., Hoel, H., Notelaers, G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. 2004. - https://www.researchgate.net/profile/Guy_Notelaers/publication/228079665_Measuring_exposure_to_bullying_and_harassment_at_work_VValidity_factor_structure_and_psychometric_properties_of_the_Negative_Acts_Questionnaire-Revised/links/0f31753416d23d7a69000000/Measuring-exposure-to-bullying-and-harassment-at-work-Validity-factor-structure-and-psychometric-properties-of-the-Negative-Acts-Questionnaire-Revised.pdf?origin=publication_detail
11. Einarsen, S., Skogstad, A. Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 185. 201. 1996.
12. Eurofound and EU-OSHA, 2014. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention> (23.01.2020).
13. Euroopa Liidu Töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik 2014 – 2020 p 34. - https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-11-25_ET.html#sdocta8 (04.03.2020).
 14. European Agency for Safety and Health at Work. Bullying at work. ISSN 1681-2123 - <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-23-bullying-work>. (02.02.2020).
 15. European Commission. Evaluation of policy and practice to promote mental health in the workplace in Europe. Final Report. – <http://www.lse.ac.uk/business-and-consultancy/consulting/assets/documents/evaluation-of-policy-and-practice-to-promote-mental-health-in-the-workplace-in-europe.pdf> (23.01.2020).
 16. Ex ante indicators for the years until 2030, Finland. Page 76. National Strategies in the field of Occupational Safety and Health in the EU. European Agency for Safety and Health at Work, 2019. - <https://osha.europa.eu/et/safety-and-health-legislation-osh-strategies>. (12.04.2020).
 17. Farrington, D.P., Understanding and preventing bullying. In: M. Tonny and N. Morris, eds. Crime and justice, Vol. 17. Chicago: University of Chicago Press, 1993.
 18. Fuller, B., Dornbusch, S. M. Organizational Construction of Intrinsic Motivation. Sociological Forum. Winter 88, Vol. 3 Issue 1.
 19. ILO List of Occupational Diseases. 2010. p 2.4.1, 2.4.2. - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125137.pdf (20.04.2020).
 20. Iter, I. Töötajapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja kohustuste rikkumise korral. Magistritöö. Juhendajad Triinu Hiob, Kalev Saare. Tallinn: Tartu Ülikool 2014.
 21. J. Lipinski and Laura M. Crothers, 2014. New York and London. Bullying in the workplace. Causes, Symptoms, and Remedies.
 22. Kanger, L. 2011. Distsiplinaarvaidlused avalikus teenistuses. Kohtupraktika analüüs. - https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/analyyisid/2011/teenistusvaidlused_1_kanger.pdf (20.03.2020)
 23. Karu, M., Soo, K., Biin, H., Lamesoo, K., Meior, M., Masso, M. ja Turk, P. 2014. Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. - https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/sooline_ja_seksuaalne_ahistamine_tookohal_veebi.pdf (14.03.2020).
 24. Kasemets, K. Psühhosotsiaalsed ohutegurid töökohal ja nende vältimise õiguslik reguleerimine. Magistritöö. Juhendaja Gaabriel Tavits. Tartu: Tartu Ülikool 2019.
 25. Keashly, L. 2001 Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse of work: The target's perspective. Violence and Victims, 16, 233-68.

26. Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartiainen, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Keltikangas-Järvinen, L. 2003. Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 60: 779–783.
27. Kullamaa, K. Töökiusamise ja vägivalda tajumine ning selle seos töölt lahkumiskavatsuse ja õigusliku abi otsimisega kiirabiasutuse näitel. Magistritöö. Juhendaja Taimi Elenurm, Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool 2019.
28. Leymann, H. 1990. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims* 5 (1990), lk 119-126. University of Stockholm, and National Institute of Occupational Health Stockholm, Sweden. - [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf) (04.01.2020).
29. Leymann, H. The content and development of mobbing at work. Pages 165-184. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Volume 5, 1996 - Issue 2.
30. Lipinski, J. Crothers, L. *Bullying in the Workplace. Causes, Symptoms, and Remedies*. Taylor and Francis Group. New York. 2014.
31. Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. 2007. Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 44: 837–862.
32. Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. 2007. Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 44: 837–862.
33. Mental health in the workplace. Going global. 2019. - <https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace> (23.01.2020).
34. MTÜ Eesti Töötervishoiu arstide Seltsi (ETTAS) kommentaarid töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise eelnõule 20.02.2018. - <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/859455f2-8468-4474-ab9c1cdb0e219fe8/T%C3%B6%C3%B6tervishoiu%20ja%20t%C3%B6%C3%B6hutamise%20seaduse%20ning%20kollektiivlepingu%20seaduse%20muutmise%20seadus> (12.03.2020).
35. National Health Plan 2009-2020, p 76. – <https://osha.europa.eu/et/safety-and-health-legislation-osh-strategies> (20.04.2020).
36. Olweus, D., 1996. Bullying at school: knowledge base and an effective intervention programme. *Annals of the New York academy of sciences*, 794 (1), 265-276.
37. Olweus, D., Bully/victim problems in school. Facts and intervention. *European Journal of Psychology of Education*. 1997, Vol. XII, n 4.
38. Pingault, J.B. *European Neuropsychopharmacology*. 2019 Supplement 4, Vol. 29, pS1159-S1159. 1p. - https://www.researchgate.net/profile/Jean-Baptiste_Pingault (20.02.2020).
39. Praxis. Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsioon. Vaimse tervise strateegia 2016-2025. 2015. - <http://www.vaimnetervis.ee/vaimne-tervis/uurimused/> (12.04.2020).

40. Rahvastiku tervise arengukava 2020-2030. –
https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Tervishoid/rahvatervis/rta_2020-2030.pdf (23.01.2020).
41. Rannamägi, E. Töökiasamine erinevate põlvkondade töötajate näitel. Lõputöö. Juhendaja Kandela Õun. TÜ Pärnu kolledž 2017.
42. Salin, D. Töökoha kiusamise selgitamine: töökeskkonda võimaldavate, motiveerivate ja käivitavate tegurite ülevaade. Rootsi majandus- ja ettevõtlusõpe. Helsingi nr 1999.
43. Seppo I, Järve J, Kallaste E, Kraut L, Voitka M. Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. CENTAR Eesti Rakendusuuringute Keskus; 2010. -
http://www.centar.ee/uus/wpcontent/uploads/2010/03/CENTAR_l6pparuanne.pdf (12.04.2020).
44. Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika töökeskkonna üksus. Töökeskkonna vaimse tervise analüüs, lk 18. 2019. -
https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna_vaimse_tervise_analuus_2019.pdf (20.04.2020).
45. Zapf, D., Knorz, C., Kulla, M. On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. 5.
46. Zapf, D., Escartín, J., Einarsen S., Hoel, H., Vartia, M. Empirical Findings on Prevalence and Risk. Groups of Bullying in the Workplace. 2010, CRC Press, 22. sept 2010 – 512, Lk 75-78. -
https://books.google.ca/books/about/Bullying_and_Harassment_in_the_Workplace.html?id=h8qYxAhmfUAC (04.04.2020)
47. Tambur, M. Workplace bullying in Estonian organizations: The prevalence and causes Tartu: Doktoritöö. Juhendaja Maaja Vadi. Tartu: Tartu Ülikool 2010.
48. Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad. - <https://www.ti.ee/est/meedia-trukised-statistika/statistika/toovaidlused/> (12.11.2019).
49. Uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete kolmas uuring. (ESENER 3). Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. -
<https://osha.europa.eu/et/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3/view> (23.01.2020).
50. Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2019–2023. -
https://www.valitsus.ee/sites/default/files/contenteditors/valitsus/RataseIIvalitsus/vabariigi_valitsuse_tegevusprogramm_2019-2023.pdf (03.03.2020).
51. Vaimse tervise ja heaolu Euroopa pakt. Euroopa Komisjon; 2008. -
http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_et.pdf (23.01.2020).
52. VATEK. Vaimse tervisestrateegia 2016-2025. Valminud Sotsiaalministeeriumi ja EMP toetusel (Vabariigikohaliku Fondi Avatud Eesti Fondi vahendusel). 2016. -
<https://vatek.ee/wp->

- [content/uploads/2016/04/Vaimse_tervise_heaolu_strateegia_2016-2025_2016.pdf](#) (12.04.2020).
53. Whiddon, B., Martin, P.Y. 1989 Organizational Democracy and WorkQuality in a State Welfare Agency. Social Science Quarterly. University of Texas Press. 1989, Vol. 70 Issue 3.
54. Vootele, V., Masso, M., Osila, L. Vaimse tervise häirega inimesed avatud tööturul. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. 2015.-
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tp_f-too_loppraport_praxis_v_1505.pdf (12.04.2020).
55. Workplace stress: A collective challenge. International Labour Organization 2016 -
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf (20.02.2020).
56. Vutt, M. Mittevarelise kahju hüvitamise nõuded tsiviil- ja kriminaalasjades esimese ja teise astme kohtutes. Kohtupraktika kordusanalüüs. 2016. -
https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/analyyisid/2009/menetlusdokumentidek2ttetoimetamine_margit_vutt.pdf (15.03.2020).
57. Yamada, D. Emerging American Legal Responses to Workplace Bullying, 22 Temp. Pol. & Civ. Rts. L. Rev. 329. 2013.

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

1. Eesti Vabariigi põhiseadus. RT 1992, 26, 349.
2. Euroopa Liidu põhiõiguste harta - 2012/C 326/02, 26.10.2012.
3. Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon. - ELT C 83.
4. Euroopa nõukogu 12. juuni 1989 direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. – ELT L 183/1, 29.06.1989.
5. Euroopa Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ, mis käsitleb töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamis nr L 183/1.
6. Fair Work Act s.789FD (1).
<https://www.legislation.gov.au/Details/C2013A00073> (02.02.2020).
7. Karistusseadustik. - RT I, 28.02.2020, 5
8. Kutschaiguste loetelu. - RTL 2005, 51, 722.
9. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. RT II 2000, 15, 93.
10. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. - RT I, 10.01.2019, 19.
11. Töölepinguseadus. - RT I, 19.03.2019, 94.
12. Tervishoiu ja tööohutuse seadus. - RT I, 13.03.2019, 177.
13. Võlaõigusseadus. - RT I, 08.01.2020, 10.
14. Võrdse kohtlemise seadus.- RT I, 26.04.2017, 9.

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

1. TlnRnK 2-16-18320
2. RKHK 3-17-842
3. Tallinna TVK 4-1/78/18
4. TlnRnKo 2-16-18320
5. TlnRnKo 3-18-161
6. TVKo 4- 1 -1369 -19
7. TVKo 4 1 1582 19
8. Tartu Ringkonnakohus 2-17-17153
9. TVKo 4-1- 129- 19
10. T-286/15 p 62.
11. Tartu Ringkonnakohus 2-17-17153
12. RKÜKo 3-2-1-79-13
13. TVKo 4 -1- 1170- 19- 14
14. Tallinna Töövaidluskomisjon 4-1/1866.
15. RKÜKo 3-2-1-79-13 p.32.2

LISAD

Lisa 1. Küsimustik Tööinspeksioonile ja töövaidluskomisjonile

Lisa 2. Küsimustik perearstidele – ja õdedele

Lisa 3. Küsimustik töötervishoiuarstidele

Lisa 4. Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Uuring töökohal kiusamise kohta (Tööinspektsioon/ töövaidluskomisjon)

Lp küsitluses osaleja

Olen Tartu Ülikooli õigusteaduse magistriõppe tudeng ning uurin magistritöö raames kiusamist töökohal, mis leiavad aset töösuhetes. Uurimistöö keskendub töökohal kiusamise ohvritele. Magistritöö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas Eestis hetkel kehtivad õigusnormid tagavad töökiusamise ohvritele piisava kaitse.

Teemakohased küsimustikud on suunatud töökiusamise ja selle ennetamise ning tagajärgedega tegelevatele institutsioonidele - Tööinspektsioonile, töövaidluskomisjonidele, töötervishoiuarstidele, perearstidele.

Magistritöö eesmärkide saavutamiseks vajan Teie abi. Teie seisukohtade teadasaamine aitab saavutada paremat arusaamist töökiusamisest ja selle tagajärgedest ohvritele. Praktikas üles kerkinud peamiste probleemide väljaselgitamine ja kaardistamine on vajalik ettepanekute tegemiseks juhtumite paremaks lahendamiseks ning vajadusel Eesti seadusandluse täiendamiseks.

Küsitlus on anonüümne, saadud vastuseid kasutatakse ainult antud magistritöö kirjutamisel.

Palun Teil täita käesolev küsimustik, mille täitmise kinnitamiseks vajutage „Saada ära“. Palun vastata kõigile küsimustele. Kui mõni küsimus on jäänud vastamata, annab küsimustik sellest enne saatmist märku.

Teid abi eest ette tänades!

Anne Noop

annenoop6@gmail.com

A. Esmalt mõned küsimused Teie enda kohta:

Palun märkige küsimustiku täitmise kuupäev. *

PP KK AAAA

08 / 04 / 2020

1. Teie sugu *



Naine



Mees

2. Teie vanus *



21 kuni 30 aastat



31 kuni 40 aastat



41 kuni 50 aastat



51 kuni 60 aastat



61 kuni 70 aastat



üle 70 aastane

3. Teie haridus *

☒ Juriidiline kõrgharidus☐ Muu:

4. Teie ametikoht *

Töövaidluskomisjoni juhataja

5. Teie staaž antud ametikohal *

☐ alla 1 aasta☒ 1 kuni 5 aastat☐ 6 kuni 10 aastat☐ 11 kuni 20 aastat☐ 21 kuni 30 aastat☐ 31 kuni 40 aastat☐ 41 kuni 50 aastat☐ üle 50 aasta

B. Kiusamise aktuaalsuse väljaselgitamine

6. Kui sageli jõuavad Tööinspeksiooni pöördumised töökohal kiusamise küsimuses? *

☐ a) Iga päev☒ b) Iga nädal☐ c) Iga kuu☐ d) Vähemalt kord kvartalis☐ Muu:

7. Kas kõik töökiusamise teemal sissetulnud pöördumised (tel, e-kiri, konsultatsioon) registreeritakse ja väljenduvad statistilistes aruannetes? *

☒ a) jah☐ b) ei

8. Palun märkige alljärgnevalt, kes on peamised Tööinspeksiooni poole pöördunud just töökiusamise küsimustes. Palun järjestage numbriliselt kasvavas järjestuses, alustades harvemini pöördujatest. *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kiusajad | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kiusatavad | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Töötajad | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tööandjad / esindajad | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muud | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9. Mis eesmärgiga pöördutakse kiusamise korral kõige sagedamini Tööinspeksiooni poole? Järjestage vähem levinumast (veerg 1) enama poole (veerg 6). *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Konsultatsiooni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ohvrid abi saamiseks | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Kiusamiskaebusega | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vihje edastamiseks | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ettepanekutega | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muu | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

C. Kiusamise määratlemine

10. Miks Teie hinnangul puudub kehtivas regulatsioonis 'kiusamise' legaalne definitsioon? *

Liiga lai mõiste. Isikute jaoks on kius subjektiiivne ning võib väljenduda väga mitmetes vormides.

11. Kas Teie hinnangul valmistab raskusi töökohal kiusamise määratlemine? *

- ☒ Jah
- ☐ Ei

Palun põhjendage punktis 11. antud vastust: Jah, sest../ Ei, sest .. *

Jah, sest mõne isiku jaoks on ka tööülesannetele tähelepanu juhtimine/hoiatuse saamine võrdväärne kiusuga. Isikud näevad olukorda erinevalt ning ei hinda olukorda kõrvalt.

12. Kas Teie hinnangul valmistab raskusi töökohal kiusamise tõendamine? *

☒ Jah

☐ Ei

Palun põhjendage punktis 12. antud vastust: Jah, sest../ Ei, sest ..

Jah, sest kiusamine ei ole üldjuhul eeldatav tegevus, mille tõendamiseks asub isik otsima tunnistajad, e-kirju vms. See tuleb ootamatult ning isikud on tihtipeale kahekesi.

13. Kas töötervishoiuarstid, kes peavad hindama töökohast tulenevate psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju töötajale (sh kiusamise), teevad Tööinspeksiooniga koostööd (tõendamise vm osas)? *

☐ a) Jah, alati

☒ b) Mõnikord

☐ c) Ei

☐ d) Muu

Palun põhjendage, kui vastasite punktis 13. "Muu"

.....

14. Kas Teie hinnangul on vaja täna kasutusel olevat kiusamise määratlust muuta, kiusamise vorme lisada? *

☐ a) Jah

☒ b) Ei

Palun põhjendage punktis 14. antud vastust: Jah, sest../Ei, sest..

Ei, pigem kujundada läbi praktika ja anda suunised, kuidas seda paremini teha. Seaduse pinnalt muutmine võib kaasa tuua liiga kitsa tõlgendamise.

15. Millised on Teie ettepanekud töökohal 'kiusamise' legaalseks defineerimiseks? *

Nagu ma tõin välja - ei leia, et seaduse määratlemine asja parandab. Tegemist on samuti ajas muutuva mõistega (kiusamisvorme lisandub, nt virtuaalne jne).

16. Milliseid on Tööinspeksioonil /Töövaidluskomisjonil peamised probleemid töökiusamise vaidluste lahendamisel? *

Isikud ei suuda tõendada ega mäleta täpselt, mis sõnadega või kuidas kius aset leidis. Viidatakse üldisele kiusule, seda täpsemalt selgitamata.

D.KIUSAMISE ÕIGUSLIK REGULEERIMINE

ELTL artikli 153 lõike 1 punkti a) tõlgendusel on direktiivides sätestatud miinimumnõuded, mis lubavad liikmesriikidel rakendada rangemaid meetmeid direktiivist tuleneva eesmärgi saavutamiseks.

17. Kas Teie hinnangul täidavad Eesti tööandjale ja töötajale kehtestatud kohustused töötaja ohutuse ja tervise kaitse eesmärgi kiusamise eest lähtuvalt Euroopa Liidu raamregulatsioonist ja Euroopa Kohtu praktikast? *

☒ Jah

☐ Ei

☐ Muu:

Palun põhjendage punkti 17. vastust: Jah, sest.. / Ei, sest..

Raamregulatsioon on täidetud, sest see ongi leebem. Euroopa Kohus on arutanud Eesti jaoks pigem erandlikke näiteid, mida igapäevaselt lahendada ei tule.

18. Kas Teie hinnangul on töökiusamise valdkonda reguleeriv reeglistik efektiivne? Palun põhjendage. *

☐ Jah

☒ Ei

☐ Muu:

Palun põhjendage punktis 18. vastust: Jah, sest.. /Ei, sest..

Ei, sest efektiivsust mõjutavad tõendid. Kuid ei oska välja pakkuda paremat lahendust.

19. Kas Teie hinnangul tagab olemasolev seadusandlus kiusamise ohvritele piisava õiguskaitse? *

☐ Jah

☒ Ei

Palun põhjendage punktis 19. antud vastust: Jah, sest.. /Ei, sest..

Ei, õiguskaitse jääb tõendamise taha kinni. Isikud ei tea, et peaks täpselt olukorrad juba varasemalt dokumenteerima. Hiljem ei suudeta meenutada täpseid olukordi, rääkimata tõendamistest, olukordade väljatoomisest.

20. Kes on Teie hinnangul praeguse seadusandluse kohaselt kiusamisvaidluses 'nõrgem pool'? *

☒ Töötaja

☐ Tööandja

Palun põhjendage punktis 20. antud vastust.

Töösuhe on alluvussuhe, kui tööandja esindaja kiusab, siis väiksema ettevõtte puhul pole, kellele olukorrast rääkida. Töösuhete lõpetamisel ja isegi hüvitise saamisel, on töötajaga endiselt töösuhe lõppenud ning kaasneb kohustus otsida/leida uus töökoht. Samuti tööandja kollektiiv võib moodustada ühtse ründe ühe töötaja vastu, mida on hiljem väga raske tõendada. Tööandjal on see eest mitmeid tunnistajad, kes näevad asja ühtmoodi.

21. Milliseid menetluslikke probleeme erinevate osapoolte seisukohast oskate esile tuua? *

Enda õigustest teadmatus. Liiga hiline reageerimine - ei ole võimalik taastada töökirju, et neid tõendina välja nõuda. Kohanematus menetlusega - ei suudeta enda kaitseks tunnistajale küsimusi esitada.

22. Kas Teie hinnangul võimaldavad tänased seadused ammendavalt lahendada nimetatud vaidlusi? *

☐ Jah

☒ Ei

☐ Muu:

Palun põhjendage punktis 22. antud vastust: Jah, sest.. /Ei, sest..

Kiusamise esinemisel on küsimus, milline üldse on ammendav lahendus.. Seadused annavad laiad piirid vaidluse lahendamiseks. Tuleb tõlgendada, otsida praktikat, näiteid. Parim lahendus on kompromiss, kui seda ei saavutata, siis tunneb üks pool endiselt, et asi pole saanud õiglast lahendust.

23. Millised oleks Teie ettepanekud kiusamisvaidlustega seoses seaduste täiendamise kohta?

.....

24. Kas näete vajadust konkreetse normi järele, mida saaks kohaldada kiusamise asjaoludele? *

☐ a) Jah

☒ b) Ei

Palun põhjendage punktis 24. antud vastust: Jah, sest../ Ei, sest ..

Pigem tõlgendused, täpsemad juhised, seletuskirjad. Kardan, et norm oleks liiga kitsa määratlemisega.

25. Kas kiusamine võiks olla kvalifitseeritud väärteo või kuriteona? *

☐ Väärteona

☐ Kuriteona

☒ Muu

Palun selgitage punktis 25. antud vastust.

Kui on juba ähvardamine, siis see on ka karistusõiguse mõttes reguleeritud. Muul viisil kiusamine ei saa viia olukorrani, kus riik peab tõendama süüd.
Kiusamise tajumine on subjektiivne.

26. Kas kiusamine võiks olla kvalifitseeritud KarS § 121 järgi kehalise väärkohtlemisena? Palun põhjendage. *

Karistusseadustik § 121. Kehaline väärkohtlemine(1) Teise inimese tervise kahjustamise eest, samuti valu tekitava kehalise väärkohtlemise eest – karistatakse rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega.(2) Sama teo eest, kui: 1) sellega on tekitatud tervisekahjustus, mis kestab vähemalt neli nädalat;2) see on toime pandud lähi- või sõltuvussuhtes või3) see on toime pandud korduvalt, – karistatakse rahalise karistuse või kuni viieaastase vangistusega. (3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.

☐ Jah

☒ Ei

Palun põhjendage punktis 26. antud vastust Jah, sest../ Ei, sest ..

Teise isiku tervise kahjustamine peab olema tervisekahjustavale isikule arusaadav, et tema tegu võib viia sarnase tagajärjeni. Töökius seda praegu pigem ei ole. Arstid hindavad seda kannatanu ütluste kohaselt ning määravad raviks - kodus puhkamise. Ei hinnata ütluste tõeväärtust, tegelikku olukorda ega muid faktoreid (kodust olukorda, muid probleeme isiku tervisele).

E.Probleemide esitus ja ettepanekud

27. Kas töötajad teavad oma õigusest kiusamisvabale töökeskkonnale? *

☐ a) Teavad hästi

☐ b) Pigem mitte

☐ c) Üldse mitte

☐ d) Ei tea

☒ Muu: Teavad enda õiguseid, kuid ei oska reageerida.

28. Mis on Teie hinnangul vähese kohtupraktika põhjuseks? *

Tõendamatus, ebakindlad väited, pikad menetlused, menetlusabi teadmatus.

29. Millised oleksid need abinõud ja tööriistad, mis aitaksid ohvril probleemi üles tõsta/ avalikustada ja nõ asjale ametlik käik anda? *

Toimivad ametiühingud igas valdkonnas, kus lisaks väike ettevõtte juhile, oleks veel üks koht, kuhu pöörduda ning kes oleks valmis asja arutama väikeses grupis, ilma nõudeid esitamata.

30. Kas Töötaja/ Tööandja saavad toetuda konkreetsetele käitumisjuhiste, kuidas kiusamisega toime tulla? *

- ☒ a) Jah, Tööinspeksioonil on näidisjuhised
- ☐ b) Ei, Tööinspeksioonil puuduvad näidisjuhised
- ☒ c) Tööinspeksioon konsulteerib vajadusel suuliselt
- ☐ d) Tööinspeksioon ei anna suulist konsultatsiooni
- ☐ e) Juhiste väljatöötamine lasub Tööandjal
- ☐ Muu:

31. Mis on Teie arvates peamine põhjus, miks kiusamisohver jääb oma murega üksi? *

Alluvussuhte korral on hirm kaotada ainus sissetulek liiga suur.

Näiteks väiksed kohad, kus uut töökohta on leida raske ning väiksed ettevõtted, kus on juhil täielik võim töötajate üle ning isiku sõltumine töötasust/sissetulekust.

32. Kas peate vajalikuks kaasata eriväljaõppe saanud psühholooge jt spetsialiste kiusamisvaidluste lahendamisel? *

- ☐ a) Jah
- ☐ b) Ei
- ☒ Muu: Võimalus võib olla, kuid mitte kohustus.

33. Millised abinõud /tegevused aitaksid töökohal kiusamist tõkestada/ ennetada/? *

Suuremad kollektiivid, usaldusisikute olemasolu, ametiühingute kaasamine.

34. Mida Tööinspeksioon/ Töövaidluskomisjon saavad teha kiusamisohvrite paremaks abistamiseks? *

Juhiseid ja suuniseid anda, mis nõuded on tekkinud. Töövaidluskomisjonide puhul on tegu erapooletu vaidlust lahendava organiga, kes saab pooli aidata menetlusreeglite selgitamisel, mida tehakse. Töövaidluskomisjon ei saa pooli nõuete osas abistada või liigitada üks menetlusosaline kiusamisohvriks enne otsuse tegemist, et teda rohkem aidata.

35. Kas tööstressist saadud vaimne kahjustus võiks olla lisatud kutsehaiguste loetelusse? *

- ☐ a) Jah
- ☒ b) Ei
- ☐ c) ei oska öelda
- ☐ Muu:

36. Palun lisage soovi korral omalt poolt asjaolusid, millele siin küsimustikus ei ole tähelepanu pööratud?

.....

Google Vormid

Uuring töökohal kiusamise kohta (Tööinspeksioon/ töövaidluskomisjon)

Lp küsitluses osaleja

Olen Tartu Ülikooli õigusteaduse magistriõppe tudeng ning uurin magistritöö raames kiusamist töökohal, mis leiavad aset töösuhetes. Uurimistöö keskendub töökohal kiusamise ohvritele. Magistritöö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas Eestis hetkel kehtivad õigusnormid tagavad töökiusamise ohvritele piisava kaitse. Teemakohased küsimustikud on suunatud töökiusamise ja selle ennetamise ning tagajärgedega tegelevatele institutsioonidele - Tööinspeksioonile, töövaidluskomisjonidele, töötervishoiuarstidele, perearstidele.

Magistritöö eesmärkide saavutamiseks vajan Teie abi. Teie seisukohtade teadasaamine aitab saavutada paremat arusaamist töökiusamisest ja selle tagajärgedest ohvrile. Praktikas üles kerkinud peamiste probleemide väljaselgitamine ja kaardistamine on vajalik ettepanekute tegemiseks juhtumite paremaks lahendamiseks ning vajadusel Eesti seadusandluse täiendamiseks.

Küsitlus on anonüümne, saadud vastuseid kasutatakse ainult antud magistritöö kirjutamisel.

Palun Teil täita käesolev küsimustik, mille täitmise kinnitamiseks vajutage „Saada ära“. Palun vastata kõigile küsimustele. Kui mõni küsimus on jäänud vastamata, annab küsimustik sellest enne saatmist märku. Teid abi eest ette tänades!

Anne Noop
annenoop6@gmail.com

A. Esmalt mõned küsimused Teie enda kohta:

Palun märkige küsimustiku täitmise kuupäev. *

PP KK AAAA

08 / 04 / 2020

1. Teie sugu *

- ☒ Naine
- ☐ Mees

2. Teie vanus *

- ☐ 21 kuni 30 aastat
- ☐ 31 kuni 40 aastat
- ☐ 41 kuni 50 aastat
- ☐ 51 kuni 60 aastat
- ☒ 61 kuni 70 aastat
- ☐ üle 70 aastane

3. Teie haridus *

☒ Juriidiline kõrgharidus☐ Muu:

4. Teie ametikoht *

Töövaidluskomisjoni juhataja

5. Teie staaž antud ametikohal *

☐ alla 1 aasta☒ 1 kuni 5 aastat☐ 6 kuni 10 aastat☐ 11 kuni 20 aastat☐ 21 kuni 30 aastat☐ 31 kuni 40 aastat☐ 41 kuni 50 aastat☐ üle 50 aasta

B. Kiusamise aktuaalsuse väljaselgitamine

6. Kui sageli jõuavad Tööinspeksiooni pöördumised töökohal kiusamise küsimuses? *

☐ a) Iga päev☐ b) Iga nädal☐ c) Iga kuu☒ d) Vähemalt kord kvartalis☐ Muu:

7. Kas kõik töökiusamise teemal sissetulnud pöördumised (tel, e-kiri, konsultatsioon) registreeritakse ja väljenduvad statistilistes aruannetes? *

☐ a) jah☒ b) ei

8. Palun märkige alljärgnevalt, kes on peamised Tööinspekttsiooni poole pöördunud just töökiusamise küsimustes. Palun järjestage numbriliselt kasvavas järjestuses, alustades harvemini pöördujatest. *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kiusajad | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kiusatavad | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Töötajad | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tööandjad / esindajad | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muud | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9. Mis eesmärgiga pöördutakse kiusamise korral kõige sagedamini Tööinspekttsiooni poole? Järjestage vähem levinumast (veerg 1) enama poole (veerg 6). *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Konsultatsiooni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ohvrid abi saamiseks | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kiusamiskaebusega | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Vihje edastamiseks | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ettepanekutega | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |

C. Kiusamise määratlemine

10. Miks Teie hinnangul puudub kehtivas regulatsioonis 'kiusamise' legaalne definitsioon? *

Kiusamine väljendub väga erinevates sihipärastes tegevustes (füüsiline, verbaalne surveamine ehk psühholoogiline, töökollektiivis ka töötajate vahelised suhted). Jah, mõnan, et seaduses ei ole üheselt sätestatud definitsiooni ehk mõistet töökiusamine. Kiusamine töösuhetes ei ole nii üheselt tuvastatav kui diskrimineerimine. On sätestatud võrdse kohtlemise põhimõte (TLS § 3), mis kohustab tööandjat tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest vastavalt võrdse kohtlemise seaduse ja soolise võrdsuslikkuse seaduse alusel. Töösuhetes ei ole võrdse kohtlemise nõuded välistatud ka perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühinguusse kuulumise, keeleoskuse või kaitsevateenistuse kohustuse tõttu. Töövaidluskomisjon lahendab diskrimineerimisega seotud töövaidlusi ja ka mõistab välja kahju, mis on tekkinud seoses töötaja diskrimineerimisega. Töösuhetes kiusamisega seotud juhtumitest, mis jõuavad töövaidluskomisjoni, on juba tegemist töösuhte ülesütle misega kas tööandja või siis töötaja poolt. Töövaidluskomisjon hindab töölepingu ülesülemise asjaolusid ja põhjuseid. Esineb töötajapoolset töölepingu ülesütle mist (TLS § 91 lg 2 p 1), mille põhjuseks töötajapoolsed olulised rikkumised – töötaja ebaväärikas kohtlemine ähvardamine või on lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel – siia kuulub ka töökiusamine. Harvem on juhtumeid, kuis tööandja ütleb töölepingu üles töötajaga, kuna tema käitumine või iseloomuomadused ei ole tööandjale vastuvõetavad (tavaliselt juba katseajal). Tõsi, kiusamist on vaidluse korral raske tõendada. Kuid samas peab ka töötaja kiusamisest tööandjale või siis töökeskkonna spetsialistile või volinikule teada andma ja paluma kiusamise lõpetamist (kiri, SMS või e-kiri). Ka hetkel kehtivate seaduste kohaselt ei jää töötaja kaitseta ja tööandjal sõltuvalt tekitatud kahju suurusest tuleb maksta hüvitist.

11. Kas Teie hinnangul valmistab raskusi töökohal kiusamise määratlemine? *

- ☒ Jah
- ☐ Ei

Palun põhjendage punktis 11. antud vastust: Jah, sest../ Ei, sest .. *

Jah, sest kiusamine tavaliselt toimub ilma tunnistajate juuresolekuta. Kui kiusatav ise ei anna sellest koheselt teada tööandjale või töötajate esindajale kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, siis võibki kiusamisjuhtum jääda tõendamata.

12. Kas Teie hinnangul valmistab raskusi töökohal kiusamise tõendamine? *

- ☒ Jah
- ☐ Ei

Palun põhjendage punktis 12. antud vastust: Jah, sest../ Ei, sest ..

Jah, sest tihti on kiusamine küll korduv, kuid kiusatav võib tunda alavääristatuna või ei soovi juhtunust teavitada.

13. Kas töötervishoiuarstid, kes peavad hindama töökohast tulenevate psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju töötajale (sh kiusamise), teevad Tööinspeksiooniga koostööd (tõendamise vm osas)? *

- ☐ a) Jah, alati
- ☐ b) Mõnikord
- ☐ c) Ei
- ☒ d) Muu

Palun põhjendage, kui vastasite punktis 13. "Muu"

Toimub siiski koostöö vaid kaebuste põhisel.

14. Kas Teie hinnangul on vaja täna kasutusel olevat kiusamise määratlust muuta, kiusamise vorme lisada? *

- ☒ a) Jah
- ☐ b) Ei

Palun põhjendage punktis 14. antud vastust: Jah, sest../ Ei, sest..

Jah, sest töökiusamine on üsna laialt levinud ja peegeldab ettevõtte või organisatsiooni juhtimiskultuuri. Töökiusamise mõiste toomine seadusandlusse, sunniks nii töötajaid kui tööandjaid kiusamise juhtumitele pöörama suuremat tähelepanu ja ehk muudaks suhtumist. Mida parem töökeskkond, seda tugevam kollektiiv ja ka töötulemused.

15. Millised on Teie ettepanekud töökohal 'kiusamise' legaalseks defineerimiseks? *

Kiusamine töösuhetes on tööandja poolt töötaja pika aja jooksul või korduv vaenulik, ebaetiline, alandav suhtumise ehk käitumine või selle lubamine teha kaastöötajatel. .

16. Milliseid on Tööinspeksioonil /Töövaidluskomisjonil peamised probleemid töökiusamise vaidluste lahendamisel? *

Töendite vähesus või need puuduvad üldse. Töökollektiivist ei tule teised töötajad tunnistama tööandja vastu..

D.KIUSAMISE ÕIGUSLIK REGULEERIMINE

ELTL artikli 153 lõike 1 punkti a) tõlgendusel on direktiivides sätestatud miinimumnõuded, mis lubavad liikmesriikidel rakendada rangemaid meetmeid direktiivist tuleneva eesmärgi saavutamiseks.

17. Kas Teie hinnangul täidavad Eesti tööandjale ja töötajale kehtestatud kohustused töötaja ohutuse ja tervise kaitse eesmärgi kiusamise eest lähtuvalt Euroopa Liidu raamregulatsioonist ja Euroopa Kohtu praktikast? *

☐ Jah

☒ Ei

☐ Muu:

Palun põhjendage punkti 17. vastust: Jah, sest.. / Ei, sest..

Ei, sest palju sõltub ettevõtte sisemisest töökultuurist, juhtimisest ja sellest, kas täidetakse seaduses sätestatud kohustusi. Ettevõtte riskianalüüsid on tihti formaalsed.

18. Kas Teie hinnangul on töökiusamise valdkonda reguleeriv reeglistik efektiivne? Palun põhjendage. *

☐ Jah

☐ Ei

☒ Muu: Võiks olla parem

Palun põhjendage punktis 18. vastust: Jah, sest.. /Ei, sest..

19. Kas Teie hinnangul tagab olemasolev seadusandlus kiusamise ohvritele piisava õiguskaitse? *

☐ Jah

☒ Ei

Palun põhjendage punktis 19. antud vastust: Jah, sest.. /Ei, sest..

Ei, sest fakte ja sündmusi ei suudeta tõendada.

20. Kes on Teie hinnangul praeguse seadusandluse kohaselt kiusamisvaidluses 'nõrgem pool'? *

- ☒ Töötaja
- ☐ Tööandja

Palun põhjendage punktis 20. antud vastust.

Seadusest tulenevalt tööttingimustest teavitab tööandja, tööd korraldab tööandja, organisatsioon on n.ö oma juhi nägu.

21. Milliseid menetluslikke probleeme erinevate osapoolte seisukohast oskate esile tuua? *

Töövaidluskomisjonis vaidluste korral on avaldustes tihti asjaolude kirjeldus emotsionaalne, kuid juhtumid/sündmused tõendamata. Tõendamiskoormus on küll seadusest tulenevalt jagatav, kuid kui puuduvad täpsed viited sündmustele, siis ka vastaspool ei pruugi tõendeid esitada.

22. Kas Teie hinnangul võimaldavad tänased seadused ammendavalt lahendada nimetatud vaidlusi? *

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☒ Muu: Juriidiliselt korrektse avalduse ja tõendusmaterjalide korral on võimalik vaidlust kiusamisjuhtumi kohta ammendavalt lahendada.

Palun põhjendage punktis 22. antud vastust: Jah, sest.. /Ei, sest..

23. Millised oleks Teie ettepanekud kiusamisvaidlustega seoses seaduste täiendamise kohta?

Kiusamise mõiste toomine töölepingu seadusesse.

24. Kas näete vajadust konkreetse normi järele, mida saaks kohaldada kiusamise asjaoludele? *

- ☒ a) Jah
- ☐ b) Ei

Palun põhjendage punktis 24. antud vastust: Jah, sest../ Ei, sest ..

Jah, sest sunniks nii tööandjaid kui ka töötajaid rohkem pöörama tähelepanu töökultuurile - psühhosotsiaalsetele probleemidele kollektiivis. Samuti lihtsustaks vaidluste lahendamist.

25. Kas kiusamine võiks olla kvalifitseeritud väärteo või kuriteona? *

- ☐ Väärteona
- ☐ Kuriteona
- ☒ Muu

Palun selgitage punktis 25. antud vastust.

Töösuhetes kiusamisega saab tekkida töötajale, kas tervisekahju või kui töötaja on sunnitud kiusamise tõttu töölepingu ülesütlemale, siis materiaalne kahju, mille hüvitamist saab nõuda.

26. Kas kiusamine võiks olla kvalifitseeritud KarS § 121 järgi kehalise väärkohtlemisena? Palun põhjendage. *

Karistusseadustik § 121. Kehaline väärkohtlemine(1) Teise inimese tervise kahjustamise eest, samuti valu tekitava kehalise väärkohtlemise eest – karistatakse rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega.(2) Sama teo eest, kui: 1) sellega on tekitatud tervisekahjustus, mis kestab vähemalt neli nädalat;2) see on toime pandud lähi- või sõltuvussuhtes või3) see on toime pandud korduvalt, – karistatakse rahalise karistuse või kuni viieaastase vangistusega. (3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.

- ☐ Jah
- ☒ Ei

Palun põhjendage punktis 26. antud vastust Jah, sest../ Ei, sest ..

Ei, sest kiusamine ei ole kehaline väärkohtlemine, vaid verbaalne süstemaatiline korduv käitumine.

E.Probleemide esitus ja ettepanekud

27. Kas töötajad teavad oma õigusest kiusamisvabale töökeskkonnale? *

- ☐ a) Teavad hästi
- ☒ b) Pigem mitte
- ☐ c) Üldse mitte
- ☐ d) Ei tea
- ☐ Muu:

28. Mis on Teie hinnangul vähese kohtupraktika põhjuseks? *

Ei osata hinnata kiusamist ja pahatihti ka kiusaja ise ei saa aru, et on käitunud kiusajana.

29. Millised oleksid need abinõud ja tööriistad, mis aitaksid ohvri probleemi üles tõsta/ avalikustada ja nõ asjale ametlik käik anda? *

Probleemide teadvustamine, legaliseerimine, töötajate, nende esindajate ja tööandjate (personalitöötajate, töökeskkonna volinike jne) koolitamine

30. Kas Töötaja/ Tööandja saavad toetuda konkreetsetele käitumisjuhistele, kuidas kiusamisega toime tulla? *

- ☐ a) Jah, Tööinspeksioonil on näidisjuhised
- ☐ b) Ei, Tööinspeksioonil puuduvad näidisjuhised
- ☒ c) Tööinspeksioon konsulteerib vajadusel suuliselt
- ☐ d) Tööinspeksioon ei anna suulist konsultatsiooni
- ☒ e) Juhiste väljatöötamine lasub Tööandjal

☐ Muu:

31. Mis on Teie arvates peamine põhjus, miks kiusamisohver jääb oma murega üksi? *

Ei julge kiusamisest rääkida tööandjale, kardab, et hakatakse süüdistama, loodab, et saab hakkama.

32. Kas peate vajalikuks kaasata eriväljaõppe saanud psühholooge jt spetsialiste kiusamisvaidluste lahendamisel? *

- ☐ a) Jah
- ☒ b) Ei

☐ Muu:

33. Millised abinõud /tegevused aitaksid töökohal kiusamist tõkestada/ ennetada/? *

Sõltub organisatsiooni kultuurist ja juhtimisstiilist (tööandjast)

34. Mida Tööinspeksioon/ Töövaidluskomisjon saavad teha kiusamisohvrite paremaks abistamiseks? *

Tööinspeksioon selgitada, kontrollida töökeskkonda ja konsulteerida nii töötervishoiu ja tööohutuse seadusest ja töölepingu seadusest lähtuvalt töösuhetes kiusamisohvreid, Töövaidluskomisjon saab menetleda igakülgsest ja objektiivselt laekunud töövaidlusavaldusi ja teha kaalutletud otsus lähtudes töövaidluse lahendamise seadusest.

35. Kas tööstressist saadud vaimne kahjustus võiks olla lisatud kutsehaiguste loetelusse? *

- ☐ a) Jah
- ☐ b) Ei
- ☒ c) ei oska öelda

☐ Muu:

36. Palun lisage soovi korral omalt poolt asjaolusid, millele siin küsimustikus ei ole tähelepanu pööratud?

.....

Google Vormid

Uuring töökohal kiusamise kohta (Tööinspeksioon/ töövaidluskomisjon)

Lp küsitluses osaleja

Olen Tartu Ülikooli õigusteaduse magistriõppe tudeng ning uurin magistritöö raames kiusamist töökohal, mis leiavad aset töösuhetes. Uurimistöö keskendub töökohal kiusamise ohvritele. Magistritöö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas Eestis hetkel kehtivad õigusnormid tagavad töökiusamise ohvritele piisava kaitse. Teemakohased küsimustikud on suunatud töökiusamise ja selle ennetamise ning tagajärgedega tegelevatele institutsioonidele - Tööinspeksioonile, töövaidluskomisjonidele, töötervishoiuarstidele, perearstidele.

Magistritöö eesmärkide saavutamiseks vajan Teie abi. Teie seisukohtade teadasaamine aitab saavutada paremat arusaamist töökiusamisest ja selle tagajärgedest ohvrile. Praktikas üles kerkinud peamiste probleemide väljaselgitamine ja kaardistamine on vajalik ettepanekute tegemiseks juhtumite paremaks lahendamiseks ning vajadusel Eesti seadusandluse täiendamiseks.

Küsitlus on anonüümne, saadud vastuseid kasutatakse ainult antud magistritöö kirjutamisel.

Palun Teil täita käesolev küsimustik, mille täitmise kinnitamiseks vajutage „Saada ära“. Palun vastata kõigile küsimustele. Kui mõni küsimus on jäänud vastamata, annab küsimustik sellest enne saatmist märku. Teid abi eest ette tänades!

Anne Noop
annenoop6@gmail.com

A. Esmalt mõned küsimused Teie enda kohta:

Palun märkige küsimustiku täitmise kuupäev. *

PP KK AAAA

15 / 04 / 2020

1. Teie sugu *

- ☐ Naine
- ☒ Mees

2. Teie vanus *

- ☐ 21 kuni 30 aastat
- ☐ 31 kuni 40 aastat
- ☐ 41 kuni 50 aastat
- ☐ 51 kuni 60 aastat
- ☒ 61 kuni 70 aastat
- ☐ üle 70 aastane

3. Teie haridus *

☐ Juriidiline kõrgharidus☒ Muu: kõrgharidus, mittejuriidiline

4. Teie ametikoht *

konsultant

5. Teie staaž antud ametikohal *

☐ alla 1 aasta☐ 1 kuni 5 aastat☒ 6 kuni 10 aastat☐ 11 kuni 20 aastat☐ 21 kuni 30 aastat☐ 31 kuni 40 aastat☐ 41 kuni 50 aastat☐ üle 50 aasta

B. Kiusamise aktuaalsuse väljaselgitamine

6. Kui sageli jõuavad Tööinspeksiooni pöördumised töökohal kiusamise küsimuses? *

☐ a) Iga päev☐ b) Iga nädal☒ c) Iga kuu☐ d) Vähemalt kord kvartalis☐ Muu:

7. Kas kõik töökiusamise teemal sissetulnud pöördumised (tel, e-kiri, konsultatsioon) registreeritakse ja väljenduvad statistilistes aruannetes? *

☐ a) jah☒ b) ei

8. Palun märkige alljärgnevalt, kes on peamised Tööinspeksiooni poole pöördunud just töökiusamise küsimustes. Palun järjestage numbriliselt kasvavas järjestuses, alustades harvemini pöördujatest. *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kiusajad | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kiusatavad | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Töötajad | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tööandjad / esindajad | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muud | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9. Mis eesmärgiga pöördutakse kiusamise korral kõige sagedamini Tööinspeksiooni poole? Järjestage vähem levinumast (veerg 1) enama poole (veerg 6). *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Konsultatsiooni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Ohvrid abi saamiseks | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kiusamiskaebusega | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vihje edastamiseks | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ettepanekutega | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muu | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

C. Kiusamise määratlemine

10. Miks Teie hinnangul puudub kehtivas regulatsioonis 'kiusamise' legaalne definitsioon? *

Ei tea.

11. Kas Teie hinnangul valmistab raskusi töökohal kiusamise määratlemine? *

☒ Jah

☐ Ei

Palun põhjendage punktis 11. antud vastust: Jah, sest../ Ei, sest .. *

Elu on palju mitmekesisem kui määratlus.

12. Kas Teie hinnangul valmistab raskusi töökohal kiusamise tõendamine? *

☒ Jah

☐ Ei

Palun põhjendage punktis 12. antud vastust: Jah, sest../ Ei, sest ..

Poolte seisukohad ja arusaamad on erinevad.

13. Kas töötervishoiuarstid, kes peavad hindama töökohast tulenevate psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju töötajale (sh kiusamise), teevad Tööinspeksiooniga koostööd (tõendamise vm osas)? *

☐ a) Jah, alati

☐ b) Mõnikord

☐ c) Ei

☒ d) Muu

Palun põhjendage, kui vastasite punktis 13. "Muu"

Ei tea.

14. Kas Teie hinnangul on vaja täna kasutusel olevat kiusamise määratlust muuta, kiusamise vorme lisada? *

☐ a) Jah

☒ b) Ei

Palun põhjendage punktis 14. antud vastust: Jah, sest../Ei, sest..

Ei, sest ma ei tea millisest kiusamise määratlusest jutt.

15. Millised on Teie ettepanekud töökohal 'kiusamise' legaalseks defineerimiseks? *

Puuduvad.

16. Milliseid on Tööinspeksioonil /Töövaidluskomisjonil peamised probleemid töökiusamise vaidluste lahendamisel? *

Poolte seisukohad ja arusaamad on erinevad.

D.KIUSAMISE ÕIGUSLIK REGULEERIMINE

ELTL artikli 153 lõike 1 punkti a) tõlgendusel on direktiivides sätestatud miinimumnõuded, mis lubavad liikmesriikidel rakendada rangemaid meetmeid direktiivist tuleneva eesmärgi saavutamiseks.

17. Kas Teie hinnangul täidavad Eesti tööandjale ja töötajale kehtestatud kohustused töötaja ohutuse ja tervise kaitse eesmärgi kiusamise eest lähtuvalt Euroopa Liidu raamregulatsioonist ja Euroopa Kohtu praktikast? *

☐ Jah

☒ Ei

☐ Muu:

Palun põhjendage punkti 17. vastust: Jah, sest.. / Ei, sest..

.....

18. Kas Teie hinnangul on töökiusamise valdkonda reguleeriv reeglistik efektiivne? Palun põhjendage. *

☐ Jah

☒ Ei

☐ Muu:

Palun põhjendage punktis 18. vastust: Jah, sest.. /Ei, sest..

Üldsõnaline

.....

19. Kas Teie hinnangul tagab olemasolev seadusandlus kiusamise ohvritele piisava õiguskaitse? *

☐ Jah

☒ Ei

Palun põhjendage punktis 19. antud vastust: Jah, sest.. /Ei, sest..

.....

20. Kes on Teie hinnangul praeguse seadusandluse kohaselt kiusamisvaidluses 'nõrgem pool'? *

☒ Töötaja

☐ Tööandja

Palun põhjendage punktis 20. antud vastust.

.....

21. Milliseid menetluslikke probleeme erinevate osapoolte seisukohast oskate esile tuua? *

Ei oska.

22. Kas Teie hinnangul võimaldavad tänased seadused ammendavalt lahendada nimetatud vaidlusi? *

☐ Jah

☒ Ei

☐ Muu:

Palun põhjendage punktis 22. antud vastust: Jah, sest.. /Ei, sest..

Üldsõnalised.

23. Millised oleks Teie ettepanekud kiusamisvaidlustega seoses seaduste täiendamise kohta?

Puuduvad.

24. Kas näete vajadust konkreetse normi järele, mida saaks kohaldada kiusamise asjaoludele? *

☒ a) Jah

☐ b) Ei

Palun põhjendage punktis 24. antud vastust: Jah, sest../ Ei, sest ..

25. Kas kiusamine võiks olla kvalifitseeritud väärteo või kuriteona? *

☐ Väärteona

☐ Kuriteona

☒ Muu

Palun selgitage punktis 25. antud vastust.

Oleneb konkreetsest olukorrast.

26. Kas kiusamine võiks olla kvalifitseeritud KarS § 121 järgi kehalise väärkohtlemisena? Palun põhjendage. *

Karistusseadustik § 121. Kehaline väärkohtlemine(1) Teise inimese tervise kahjustamise eest, samuti valu tekitava kehalise väärkohtlemise eest – karistatakse rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega.(2) Sama teo eest, kui: 1) sellega on tekitatud tervisekahjustus, mis kestab vähemalt neli nädalat;2) see on toime pandud lähi- või sõltuvussuhtes või3) see on toime pandud korduvalt, – karistatakse rahalise karistuse või kuni viieaastase vangistusega. (3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega.

☐ Jah

☒ Ei

Palun põhjendage punktis 26. antud vastust Jah, sest../ Ei, sest ..

E.Probleemide esitus ja ettepanekud

27. Kas töötajad teavad oma õigusest kiusamisvabale töökeskkonnale? *

☐ a) Teavad hästi

☒ b) Pigem mitte

☐ c) Üldse mitte

☐ d) Ei tea

☐ Muu:

28. Mis on Teie hinnangul vähese kohtupraktika põhjuseks? *

Vähene teadlikkus.

29. Millised oleksid need abinõud ja tööriistad, mis aitaksid ohvri probleemi üles tõsta/ avalikustada ja nõ asjale ametlik käik anda? *

Kompetentne nõustamine.

30. Kas Töötaja/ Tööandja saavad toetuda konkreetsetele käitumisjuhiste, kuidas kiusamisega toime tulla? *

☐ a) Jah, Tööinspeksioonil on näidisjuhised

☐ b) Ei, Tööinspeksioonil puuduvad näidisjuhised

☒ c) Tööinspeksioon konsulteerib vajadusel suuliselt

☐ d) Tööinspeksioon ei anna suulist konsultatsiooni

☒ e) Juhiste väljatöötamine lasub Tööandjal

☐ Muu:

31. Mis on Teie arvates peamine põhjus, miks kiusamisohver jääb oma murega üksi? *

Puudub julgus teema tõstatada.

32. Kas peate vajalikuks kaasata eriväljaõppe saanud psühholooge jt spetsialiste kiusamisvaidluste lahendamisel? *

☒ a) Jah

☐ b) Ei

☐ Muu:

33. Millised abinõud /tegevused aitaksid töökohal kiusamist tõkestada/ ennetada/? *

Suurem teadlikkus

34. Mida Tööinspeksioon/ Töövaidluskomisjon saavad teha kiusamisohvrite paremaks abistamiseks? *

Nõustamine

35. Kas tööstressist saadud vaimne kahjustus võiks olla lisatud kutsehaiguste loetelusse? *

☒ a) Jah

☐ b) Ei

☐ c) ei oska öelda

☐ Muu:

36. Palun lisage soovi korral omalt poolt asjaolusid, millele siin küsimustikus ei ole tähelepanu pööratud?

.....

Google pole seda sisu loonud ega heaks kiitnud.

Google Vormid



Küsimustik perearstidele



Küsimused

Vastused 23

23 vastust



Aktsepteerib vastuseid



Kokkuvõte

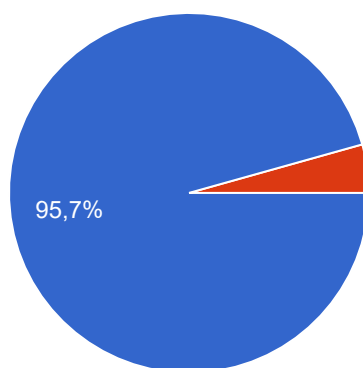
Küsimus

Individuaalne

A. Mõned küsimused Teie enda kohta

1.Teie sugu:

23 vastust



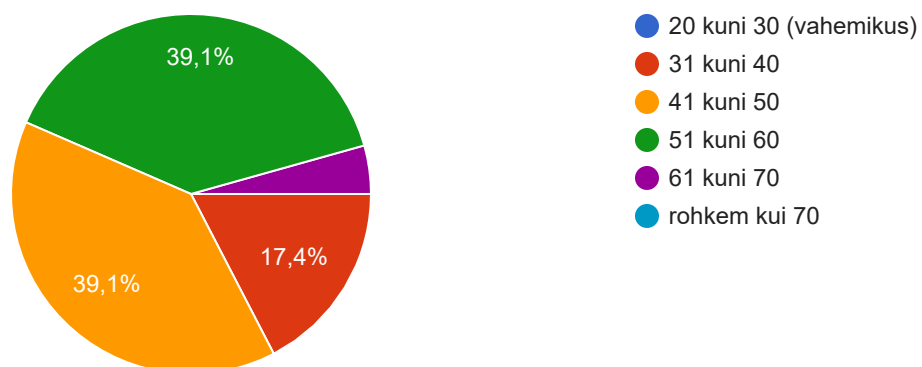
● Naine

● Mees



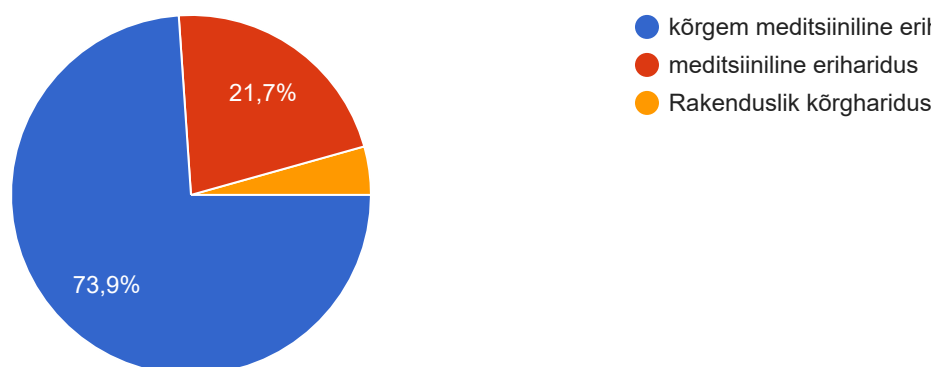
2. Teie vanus

23 vastust



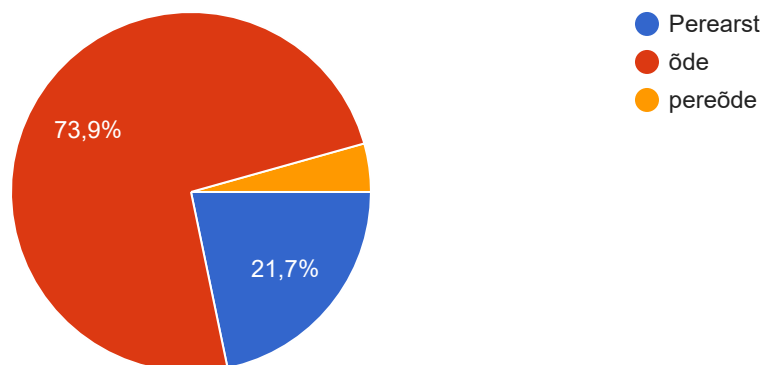
3. Teie haridus

23 vastust



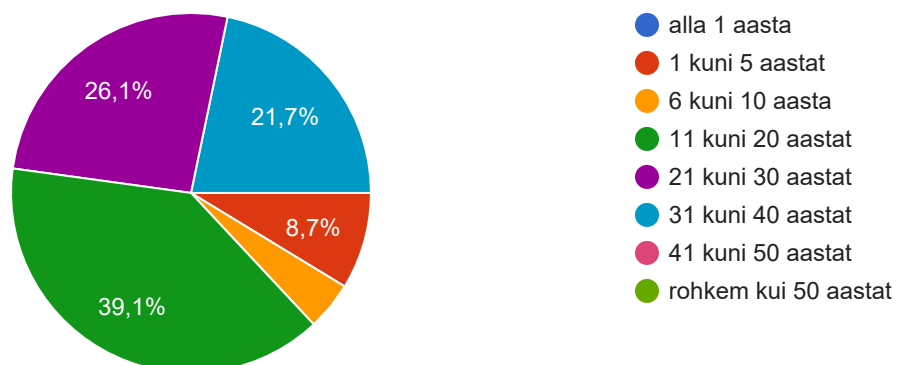
4. Teie ametikoht

23 vastust



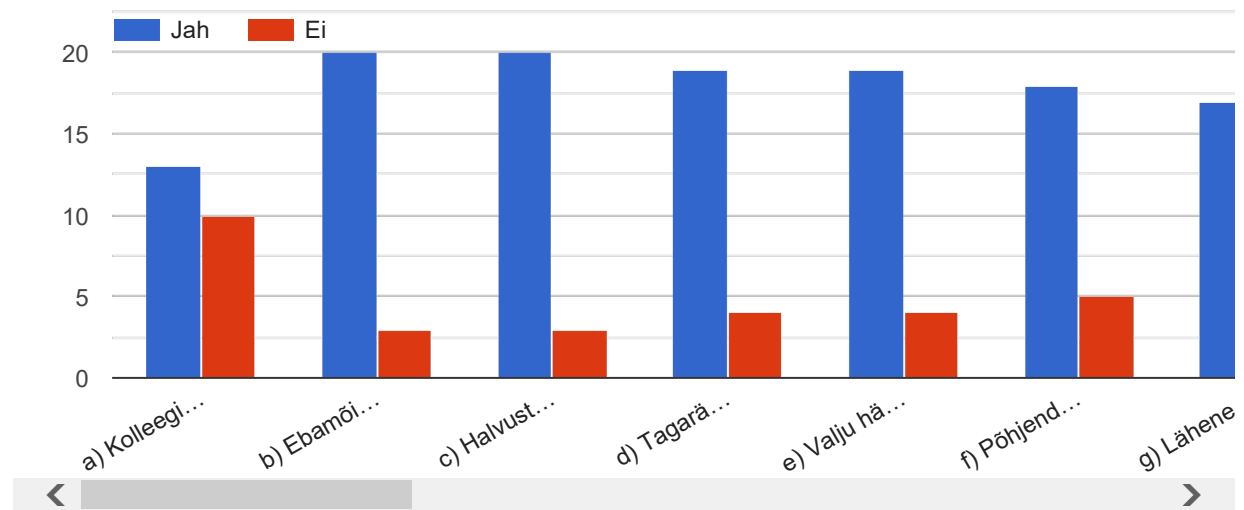
5. Teie staaž antud ametikohal

23 vastust



B. Töökiusamise olemus

6. Märkige alljärgnevalt, milliseid käitumisviise peate töökiusamiseks:

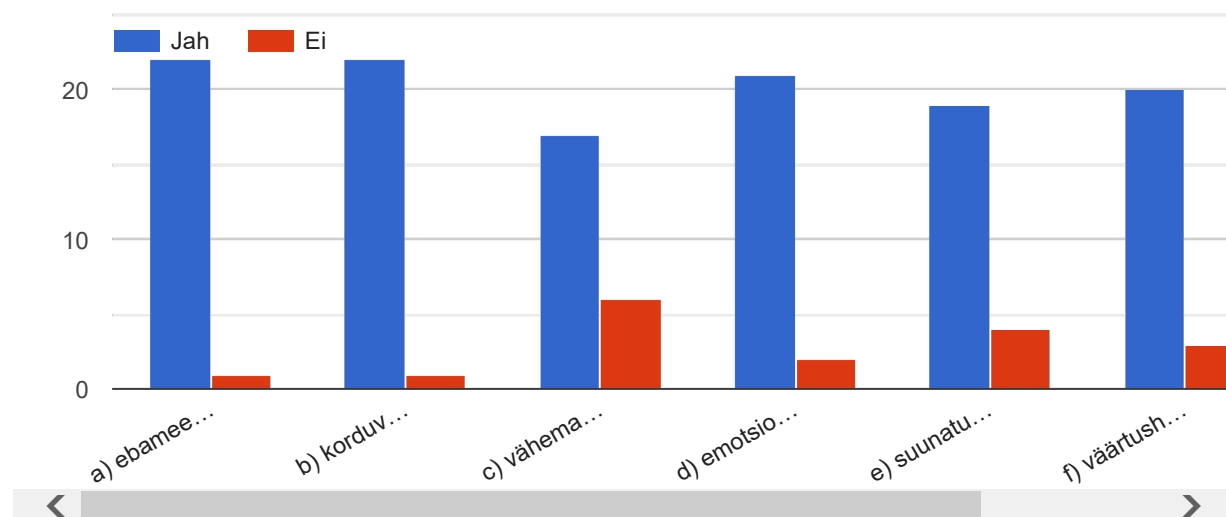


7. Milliseid kiusamise vorme teate veel lisada?

23 vastust

ei
teaPidev alluvussuhete
rõhutamine kõrgemal ametipostil oleva inimese pooltei
oska öeldaKõik oli öeldud
jubaNimekirjas on juba
kõik töökiusamise vormid juba loetletud.Seksuaalne
vägivald

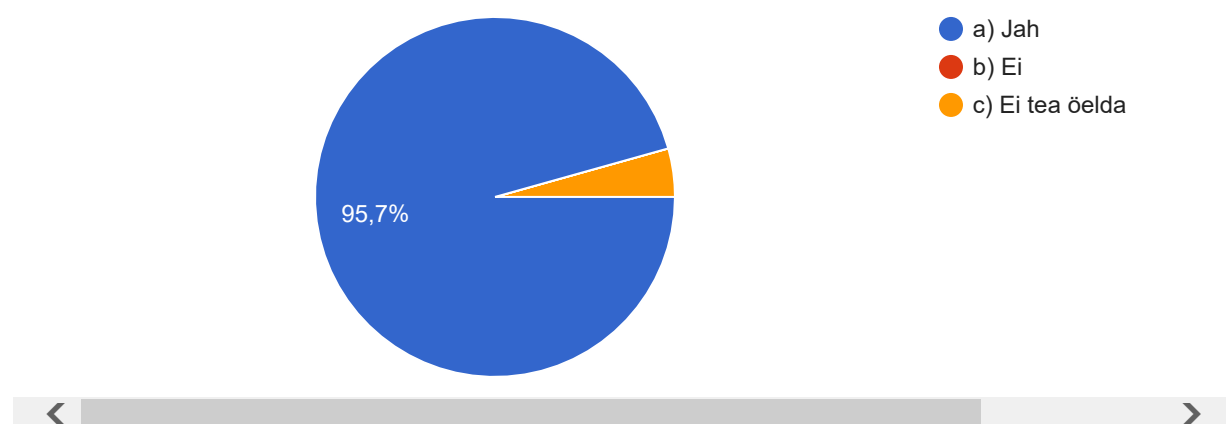
8. Märkige alljärgnevalt, milliseid omadusi seostatakse töökohal kiusamise defineerimisega



C. Kiusamise mõju tervisele

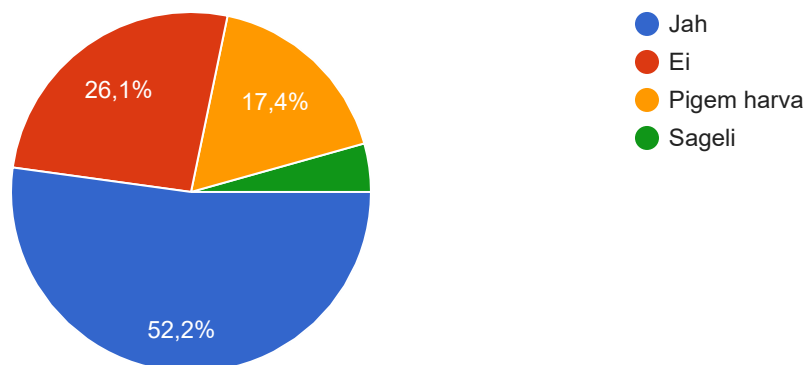
9. Kas töökohal kiusamine kuulub Teie hinnangul psühhosotsiaalsete riskitegurite hulka

23 vastust



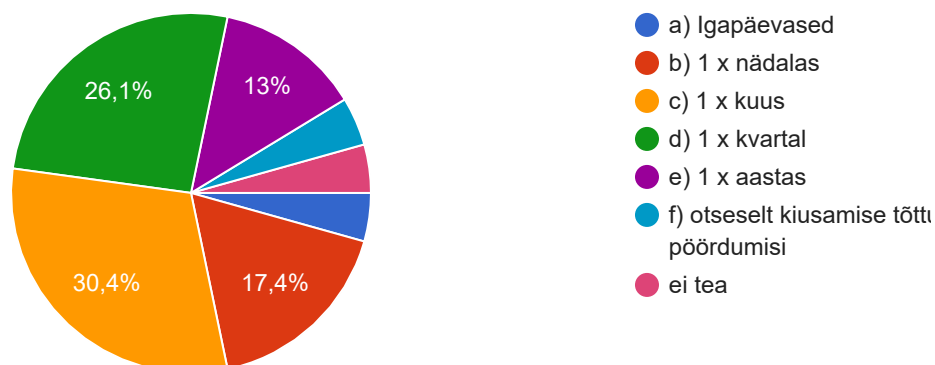
10. Kas Teie praktikas on esinenud juhtumeid, kus inimene kaebab töökohal kiusamist?

23 vastust



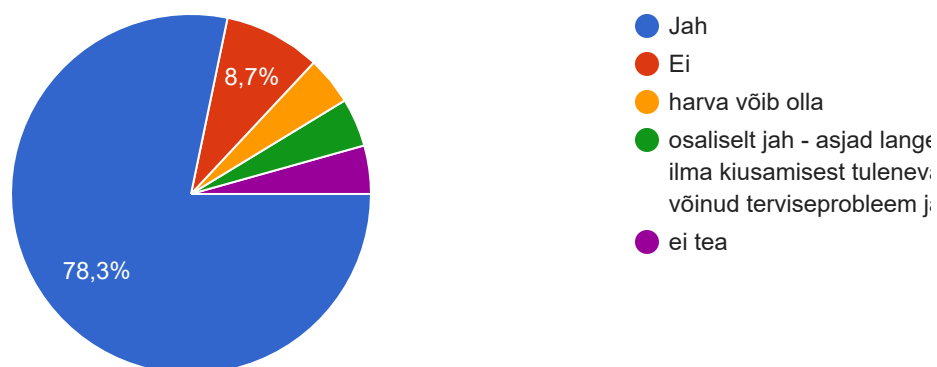
11. Kui sagedased on pöördumised töökohaga seotud kiusamise tagajärjel saadud terv...

23 vastust



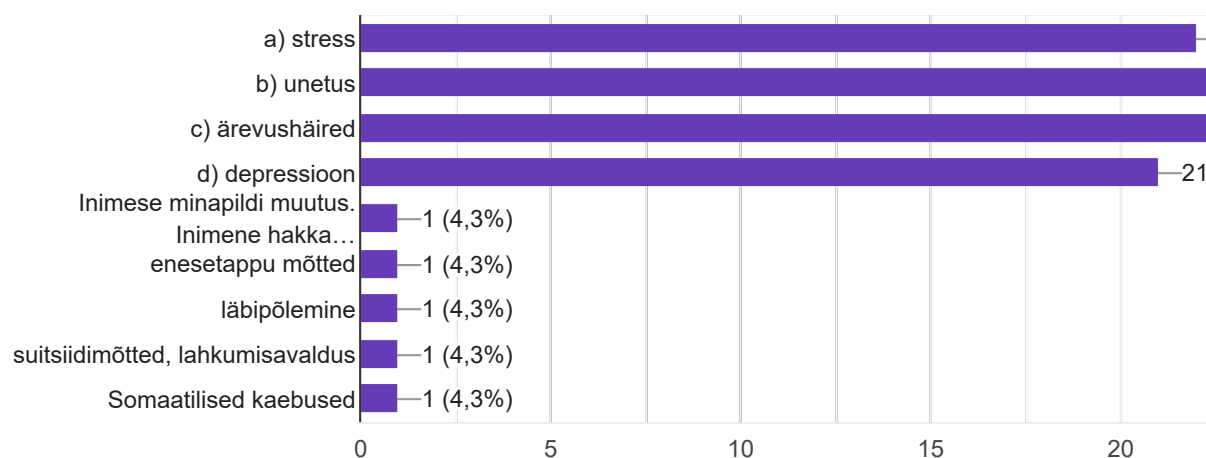
12. Kas on esinenud olukordi, kus tegeliku töövõimetuse põhjuseks (töövõimetuslehe v

23 vastust



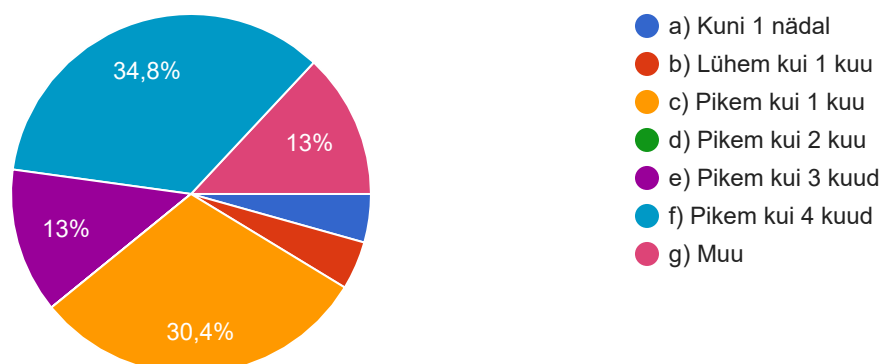
13. Nimetage töökiusamise tagajärjel tekkivaid võimalikke mõjusid (vaimsele tervisele)

23 vastust



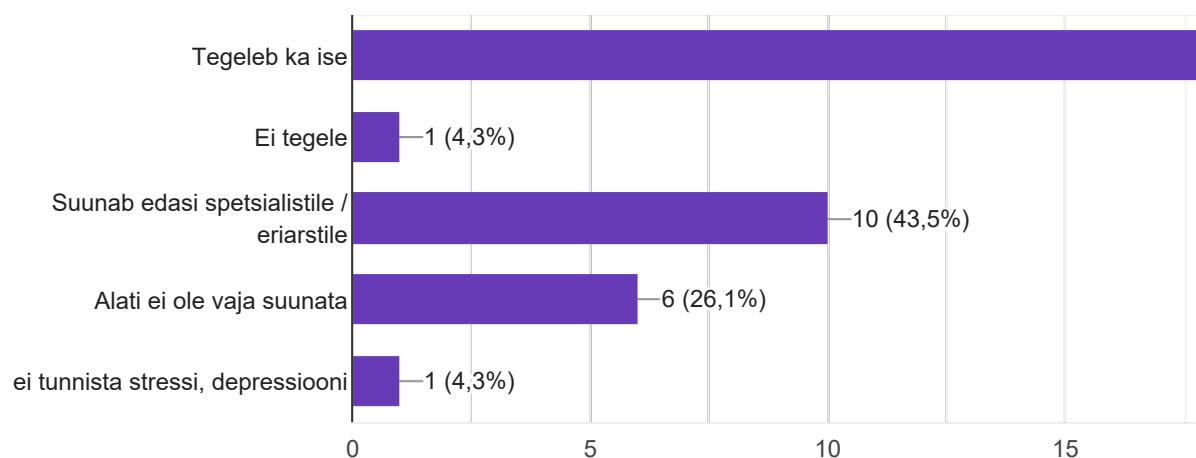
14. Kui pikk on Teie praktikas töökiasamise tagajärjel tekkinud tervisekahjustuse periood?

23 vastust



15. Kas perearst tegeleb vaimse tervise häiretega või suunab alati edasi eriarstile?

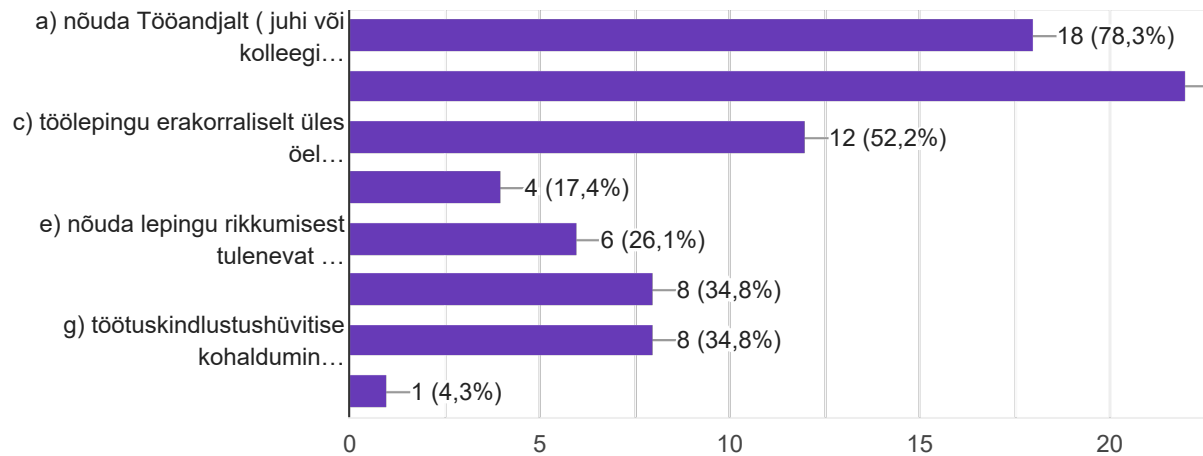
23 vastust



D. Kiusamisohvri õigused

16. Märkige Teile teadaolevad õiguskaitsevahendid, mida kiusamisohver saab kasutada

23 vastust



E. Probleemide esitus ja ettepanekud

17. Milliseid probleeme esineb perearstidel töökiusamisega seotult?

23 vastust

olen
kuulnud juhtumeid perearst-pereõde suhtes, ise pole kokku puutunud

Inimesed ei räägi meelsasti
töökiusamisest. Eriti mehed.

solvavad
märkused, ülejõukäiv koormus, ebavõrdne tööjaotus

Usalduse
puudus

Kahjuks ei mõista
küsimust.

Kuna ma pole
perearst, siis ei ole ka pädev sellele vastama

18. Millised oleks Teie ettepanekud kiusamisjuhtumitega seoses?

23 vastust

ohvri
abistamine

Ilmselt peaks
igas töökohas olema spetsialist, kes oskaks erimeelsusi sobivalt
lahendada

Tuleks teostada
reaalselt kontrolli ettevõtetes, et kas on juhtumeid, millised on ennetus- ja
korrigeerivad tegevused jne - muu lihtsalt ei toimi. punkt.

Seda
probleemi väga raske lahendada, kui ainult lahkuda töölt

Psühholoogiline
abi peaks olema inimestele kättesaadavam ja tasuta.

Rohkem

19. Kuidas Teie arvates saavad perearstid kiusamisohvrit abistada?

23 vastust

Suunata
psühholoogile

nõustada
ise, suunata psühholoogile

Julgustama tegutsema ja rääkima
probleemist.

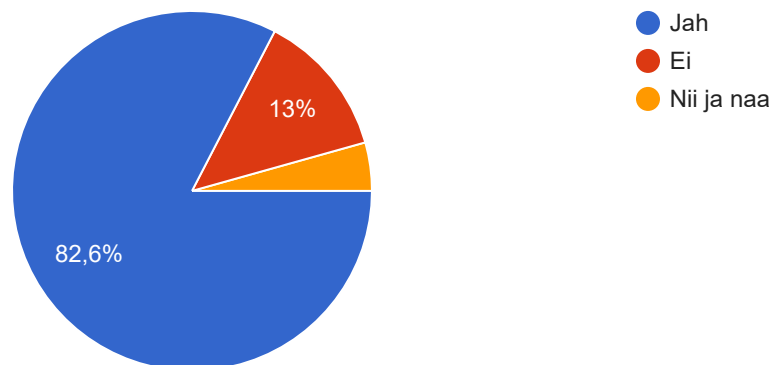
eelkõige ära
kuulamisega - sageli soovitatakse uus töö otsida

Usalduse
loomisega, ära kuulamisega

On vaja suunata neid inimesi
perearsti saatekirjaga psühholoogi vastuvõtule, aga kahjuks on perearstil need
uuringurahad väga piiratud ning seetõttu ei saa võimaldada kogu vajaminevat

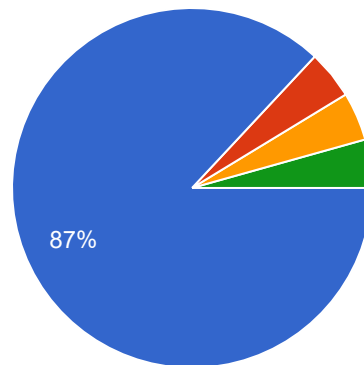
20. Kas Teie hinnangul vajavad perearstid täiendavat koolitust töökohal kiusamise küsi

23 vastust



21. Kas Te toetate töökohal kiusamist keelavaid seadusi?

23 vastust



- Jah
- Ei
- pole selle peale mõelnud
- Seadus vajab siis ka konkreetset ühele kui ka teisele poolele keerulisemaks teha. Äkki kohustuslik supervisioon

Palun põhjendage punktis 21. antud vastust.

19 vastust

puudub
kogemus

Jah, sest tihti
ei osata töökiusamist definerida. Kui need punktid oleks mustvalgel kirjas,
oleks võimalik neid järgida mõlemal poolel

Jah,
sest lisaks sellele, et kiusamine on ebaeetiline, see ka vähendab töövõimet
oluliselt.

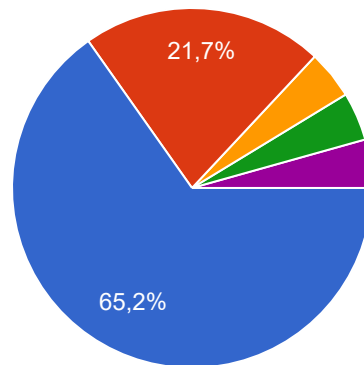
Jah, sest
töökohal peab olema hea töötada

Kedagi
ei tohiks kiusata ei tööl, ega mujal. Täiskasvanud inimesed peaksid oma
erimeelsused lahendama omavahel suheldes.

..

22. Kas tööstressist saadud vaimne kahjustus võiks olla lisatud kutsehaiguste loetelusse

23 vastust



- Jah
- Ei
- vaimne kahjustus pole ku
- Võibolla mitte
- Kuidas seda täpselt hinn stressirohke samas stres erinev. Kui isik valinud va ei suuda/taha end harida ebamuavustega ja stees tulemisel aidata, siis kahj

23. Palun põhjendage punktis 22. antud vastust.

20 vastust

tavaliselt
on samal inimesel ka teised tervise probleemid

Oleks
vajalik ennetada selliseid situatsioone. Inimene ei tohiks tööl vaimset kahjustust saada. Sellisel juhul oleks tegu vaimse vägivallaga ja karistada peaks saama teo toimepanija,

Kindlasti
peaks see kuuluma kutsehaiguste loetellu. Kuna töötajatelt nõutakse üha enam, siis ka vaimsed ressursid ammenduvad lõpuks ning kui töövõime kaob, siis öeldakse, et olid ise loll. Kiusamine ei tohiks olla töövõime kadumise või vähenemise põhjuseks, eriti tingimustes, kus tööjõudu on võrreldes pensionäridega aasta-aastalt üha vähem.

Kuna
põhjustab pikaajalist vaimset häiret

Töökiusamine

23. Palun lisage soovi korral omalt poolt asjaolusid, millele siin küsimustikus ei ole tähele

6 vastust

Meditisiinis

on töökiusamine üsna sage nähtus.

Tahan

veelkord rõhutada, et kiusamise puhul on inimene sageli väga ära hirmutatud ja ise kaebama ei tule, kui ei ole just viimase piirini viidud. Kui toimuks reaalne kontroll nõuete täitmise üle, siis see aitaks ehk kiusamist natukenegi vähendada. Kindlasti oleks vaja küsida tööandjalt kas on olnud kiusamisjuhtumeid ja mis on sel puhul ette võetud ning millised on kiusamist ennetavad meetmed töökohal.

Perearsti ja

pereõe enda tööalase kiusamise kohta

ei

tea olema

Töölepingus võik

olla punkt, kus oleks määratud ka, et töökollektiivis ei ole lubatud



Vastused 15



Individuele

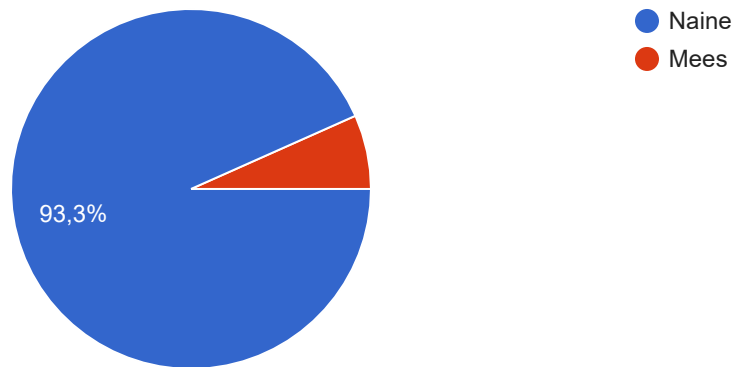
A. Mõned küsimused Teie enda kohta

15 vastust

| | |
|------------|------------------------|
| märts 2020 | 4 |
| apr 2020 | 3 4 4 7 2 8 3 10 14 16 |
| aug 2020 | 4 |

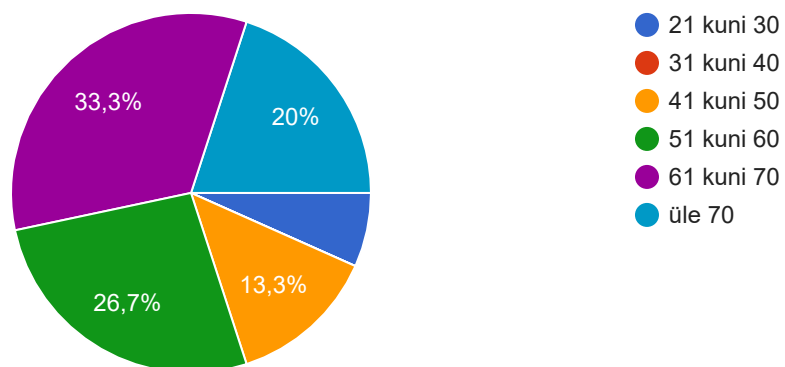
1.Teie sugu:

15 vastust



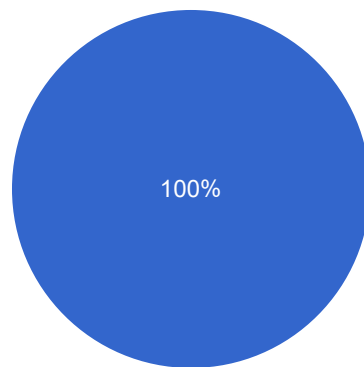
2.Teie vanus:

15 vastust



3. Teie haridus:

15 vastust

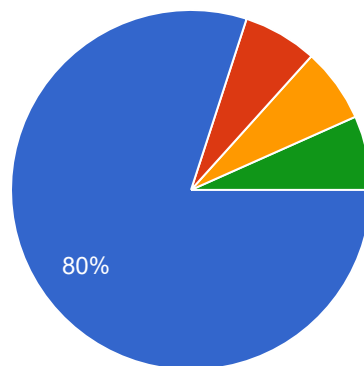


- Kõrgem meditsiiniline eriharid
- Meditsiiniline eriharidus



4. Teie ametikoht:

15 vastust

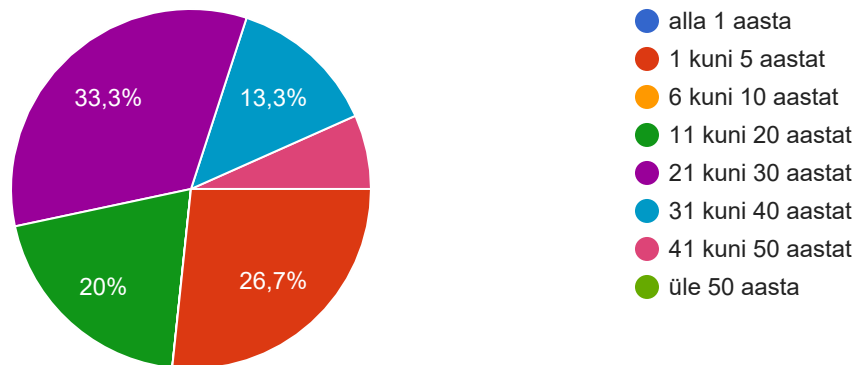


- Töötervishoiuarst
- õppejõud, teadlane ja ülikooli
- anestesioloog
- töötervishoiu arst-resident



5. Teie staaž antud ametikohal:

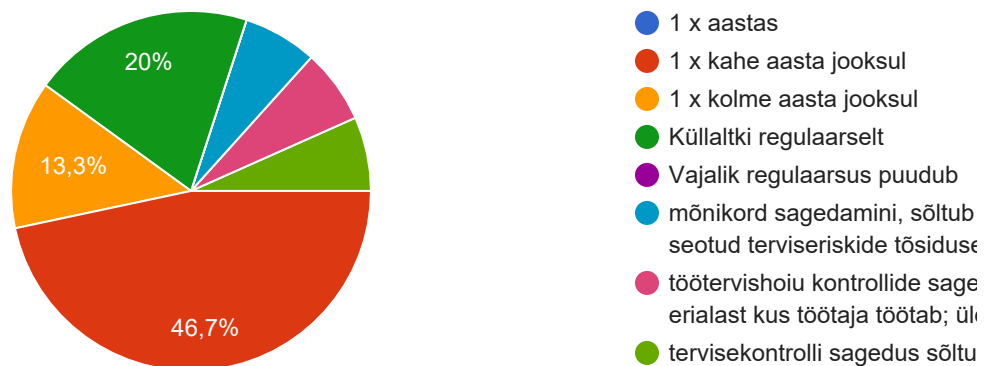
15 vastust



B. Töötervishoiukontroll ja sagedus

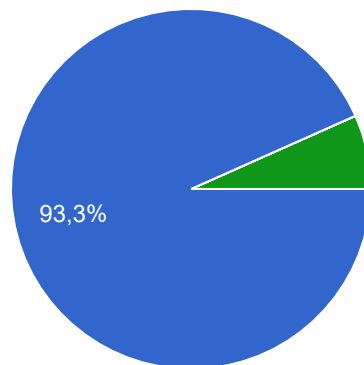
6. Millise sagedusega keskmiselt käivad töötajad töötervishoiukontrollis pärast esmast ko

15 vastust



7. Kes määrab tervisekontrolli sageduse?

15 vastust

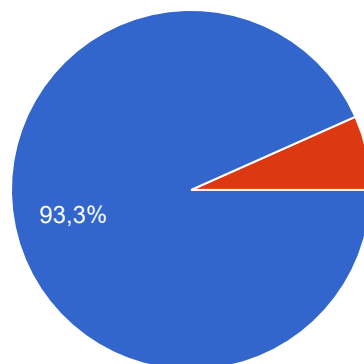


- a) arst lähtudes töötaja tervis
- b) arst lähtudes kokkuleppes tööandjaga
- c) töötajal on võimalus käia sagedamini kui arst otsustab.
- d) Vastavalt TK määrusele või arsti ettekirjutusele sõltuvalt tervise seisundist. Raviga tegeleb pe



8. Kas tööandjad võimaldavad töötajatele tervisekontrolli arsti soovitatud sageduse kohaselt?

15 vastust



- a) Jah
- b) Ei
- c) Muud _____



9. Milline on Teie hinnangul piisav sagedus töötaja tervisekontrollis käimisel?

15 vastust

vähemalt
kord kolme aasta jooksul

iga 2 a.

Sagedus
sõltub töötaja tervislikust seisundist, töötingimustest ja töökorraldusest.
Maksimaalselt võib see olla 3 aastat.

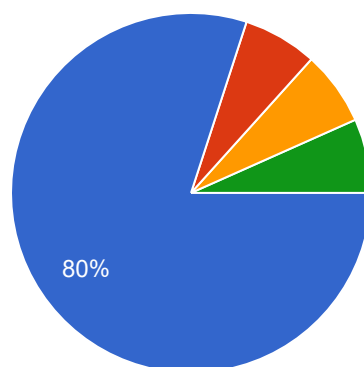
Olenb
tervislikust seisundist, Peale pikemat TVL, traumad

Piisavaks
sageduseks pean lähtuvalt töökohast ja inimese tervisest 1x 2 aasta jooksul või
1 x 3 aasta jooksul

2-3a

10. Kas tööandjad arvestavad töötervishoiuarsti soovituselga visiidi sageduse kohta?

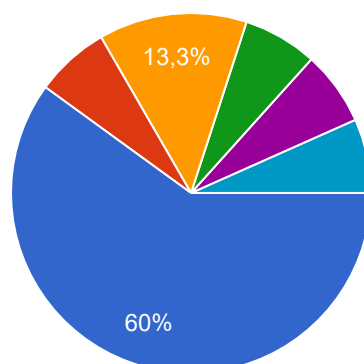
15 vastust



- a) Jah
- b) Ei
- Jah ja ei, on teatud tööandjad kindlasti järgivad
- enamasti, aga mitte alati

11. Millised asjaolud tegelikkuses (üldistatult) määravad töötervishoiukontrolli sageduse?

15 vastust

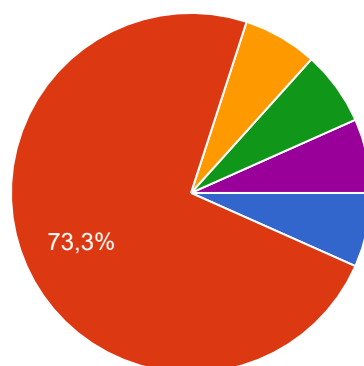


- a) seadusest tulenevad nõud ametikohast, töötaja tervises
- b) tööandja teadlikkus töötervishoiukontrolli vajadusest
- c) Tööandja finantsiline oluko
- Kõik eelnevalt loetletud asjad mõjutavad. On väga teadlikke ettevõtjaid, kes teevad väga l
- p 11a) ja b)
- ka b ja c

C. Psühhosotsiaalse ohuteguri, kiusamise, hindamine

12. Kas peate tööandja esitatud infot, töötajat ohustavate psühhosotsiaalsete riskitegurite

15 vastust



- Jah
- Ei
- tööandjal on eelnevalt tehtud riskianalüüsid
- On erinevaid arvamusi .
- sõltub tööandjast

Palun põhjendage punktis 12. antud vastust.

13 vastust

Tööandja

tavaliselt ei soovi aega raisata töösuhete parandamise peale. Kuigi on ETUC EL raamprogrammi tööstressi juhtimise soovitusetega saatnud alla 2005 või ka töökiusamise ennetusprogrammide sisseviimise nõuetega 2007, pole Eesti raamleppeid tänaseni allkirjastanud. Kui tööstressi teemalisi koolitusi tellivad ettevõtted või seltsid sagedamini, siis töökiusamise ennetamisest või juhtimisest või selle vajadusest ei taheta veel aru saada

Tööandjatel

puuduvad oskusi, kuidas psühhosotsiaalsete riskitegurite hinnata

Psühhosotsiaalseid ohutegureid

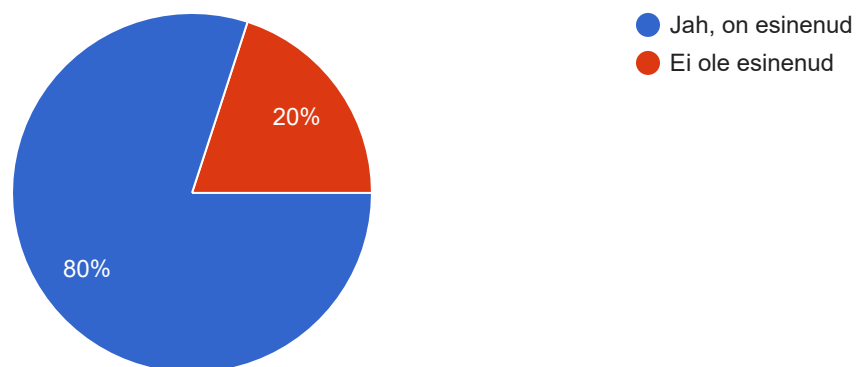
osatakse veel vähe hinnata, kuid on ettevõtteid kelle jaoks on see juba oluline. Viimasel ajal pigem rohkem keskendutakse ka psühhoemptsionaalse pingega kaasnevatele probleemidele.

See

on riskianalüüsis ühesõnaline nt psühhoemptsionaalne pinge, vägivalla oht tööga seotud riskides

13. Kas esineb juhtumeid, kus töökiusamine ilmneb töötervishoiuvisiidil ainult töötaja kaek

15 vastust



14. Palun nimetage enamlevinud töökohast tulenevad riskifaktorid, mis Teie hinnangul de

14 vastust

Kõik

ametid, kus tuleb tegelda inimestega, eriti raske vaimupuude või kroonilise haigusega patsiendid, enamus meditsiinivaldkondades, sotsiaalabi-asutused, jt (politsei , päästeamet)

kaugtöö, monotoonne töö, liiga kiire

töö tempo, vaimne ülekoormus, halb kommunikatsioon, jni

Halb

töökorraldus: koondatud on palju töötajaid ja alles jäänud inimesed peavad tegema mitme inimese töö. Sellega kaasnevad ületunnid tööpäeva lõpus, töötamine nädalavahetustel, pole aega teha puhkepause. Sage negatiivne tagasiside: otsitakse vigu, tuuakse esile puudusi töös, mis sageli pole tingitud töötajast (nt liiga lühikesed tähtajad, muutused tööülesannetes jne).

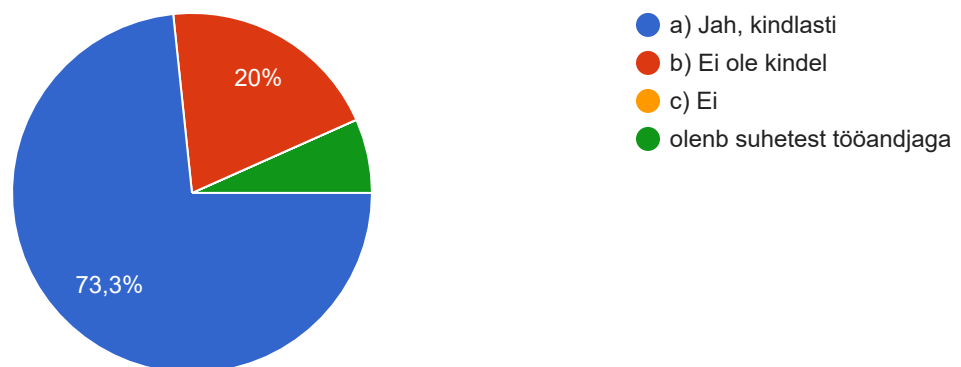
võimaluse

puudus valida tervislikule seisundile vastav töö, hirm jääda töötuks

õstää kellepidaga halvad suhted

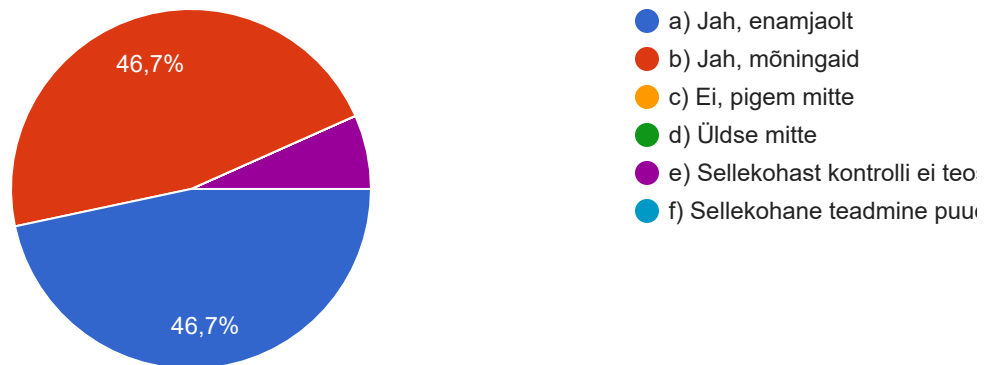
15. Kas töökohast tulenev psühhosotsiaalne risk 'kiusamine' võib põhjustada stressi?

15 vastust



16. Kas tööandjad rakendavad töötervishoiuarsti määratud soovitusi?

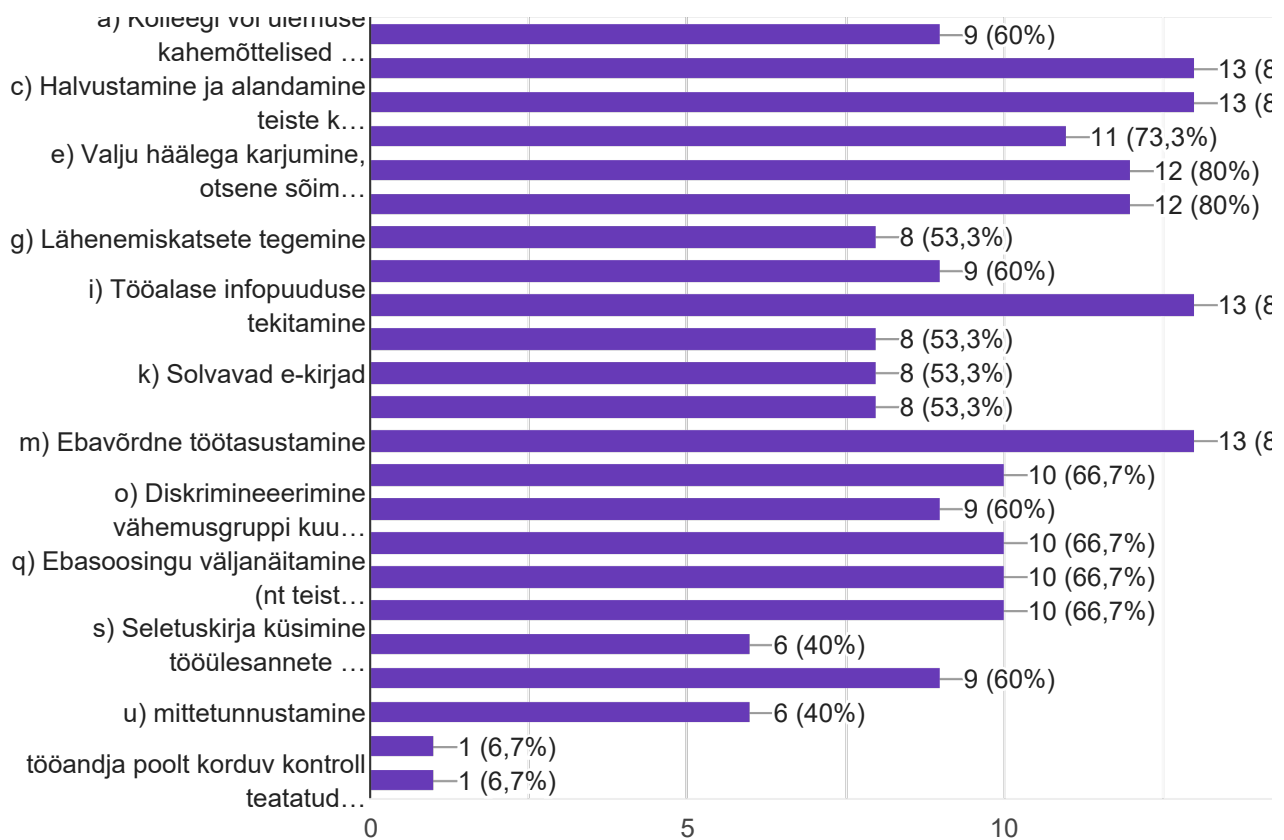
15 vastust



D.Töökohal kiusamise olemus

17. Märkige alljärgnevalt, milliseid käitumisviise peate töökiusamiseks:

15 vastust



18. Milliseid töökiusamise vorme teate veel lisada?

8 vastust

infosulg

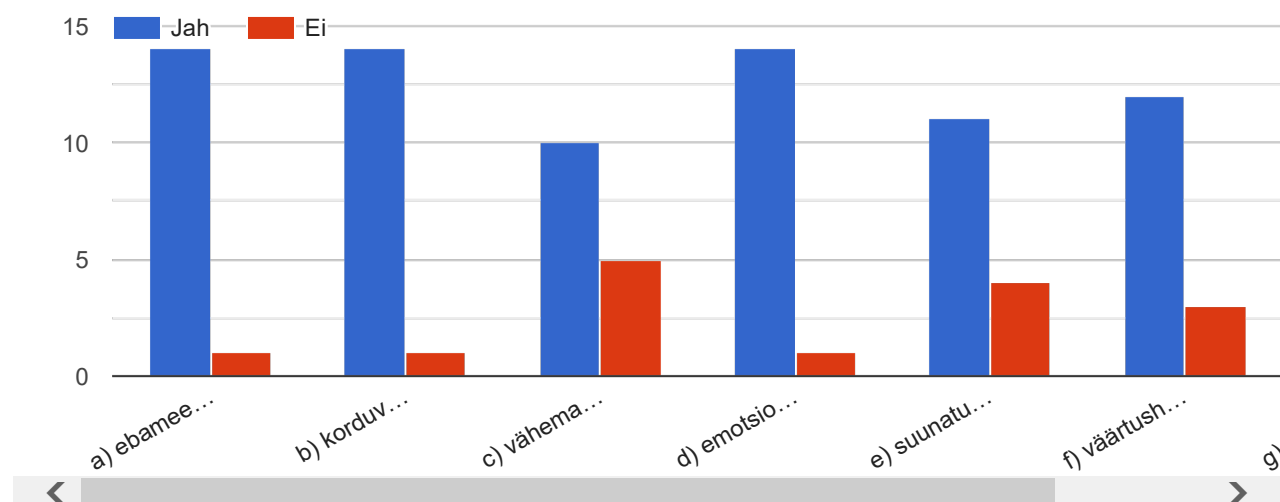
ebasooitava töötaja suhtes, ka kirjanduses on mainitud, et tööandja kiusab, aga ei aktsepteeri lahkumisavaldust. Enamuses on siin kirjas. Lausa füüsilist vägivalda esineb ka. Vt Maie Türksoni magistr töö kliendi ja nende lähedaste vägivald EMO õdede suhtes

Madal otsustusprotsessis osalemise määr, autonoomia puudumine

- Eeldatakse, et töötaja peab tööülesannetega tegelema 24/7. Juhul kui töötaja ei ole hilisõhtul/öösel/puhkepäeval/puhuse ajal kohe vastanud telefonile või meilile, siis järgneb sõim või mõnitamine või ähvardamine tööle sobimatuse osas. - Kui töötaja soovib teha seaduses ettenähtud puhkepause või küsib vajalikke isikukaitsevahendeid, siis ähvardatakse vallandamisega ja võõrtööjõuga asendamisega.

füüsiline,
kui tekib otsene konflikt mitme töötaia vahel

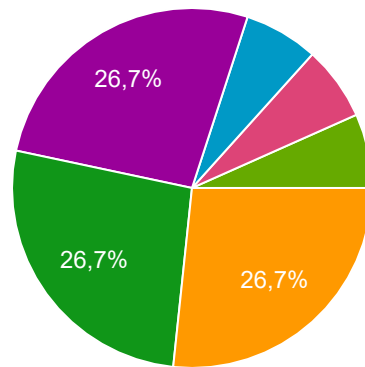
19. Märkige alljärgnevalt, milliseid omadusi Teile teadaolevalt seostatakse töökohal kiusan



E. Kiusamise mõju tervisele

20. Kui sagedased on pöördumised töötervishoiuarsti poole töökohal kiusamise tagajärje

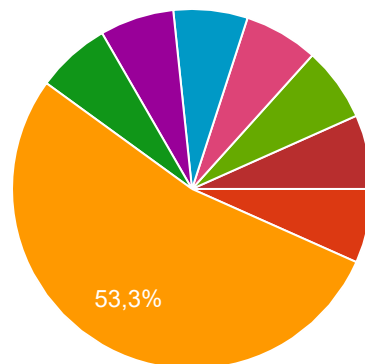
15 vastust



- a) igapäevased
- b) 1 x nädalas
- c) 1 x kuus
- d) 1 x kvartal
- e) 1 x aastas
- f) ei esine
- g) kuna ise ei ole tth-arst, siis st tuleb, et 40% töötajast esine nädalas mõõdukat stressi
- h) 1 x paari aasta jooksul

21. Kui sagedased on muud vaimse tervise häired töökohal kiusamise tagajärjel ?

15 vastust



- a) igapäevased
- b) 1 x nädalas
- c) 1 x kuus
- d) 1 x kvartal
- e) 1 x aastas
- f) ei esine
- g) arvan umbes, võibolla on vas need igapäevased, aga vähe
- h) olenevalt töökohast
- i) ei tea

22. Nimetage töökiusamise tagajärjel tekkivaid võimalikke mõjusid (vaimsele tervisele).

15 vastust

-

vaimne kurnatus, ärevushäire,
post-traumaatiline stressisündroom, unehäired, süvenemisraskused, läbipõlemine,
kergem haigestumine külmetushaigustesse, immuunsüsteemi kurnatusel võib anda
hoogu vähitekkele

unehäire, alkoholi sõltuvus,
depressioon, suicide

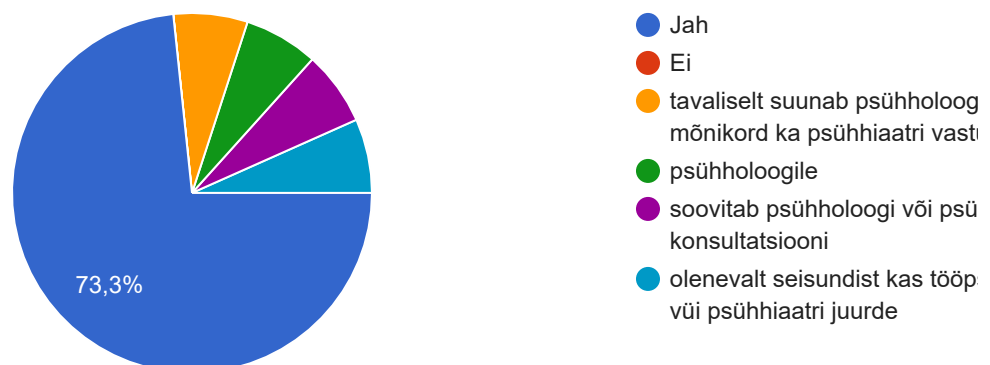
Ärevus, unehäired, stress,
depressioon, läbipõlemine.

töövõime
ja motivatsiooni langus, depressioon

Unehäired,
läbipõlemine, depressioon, ärevushäired, paanikahood.

23. Kas töötervishoiuarst suunab vaimse tervise häirega töötaja eriarstile?

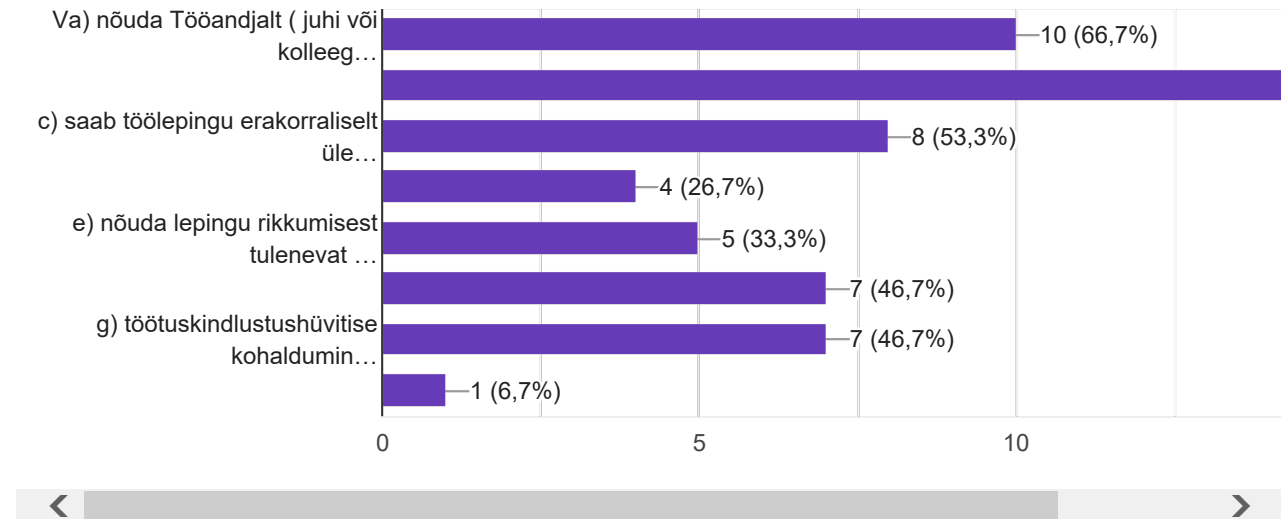
15 vastust



F.Ohvri õigused

24.Märkige Teile teada olevad õiguskaitsevahendid, mida kiusamisohver saab kasutada o

15 vastust



F. Probleemide esitus ja ettepanekud

25. Kas ja milliseid probleeme esineb töötervishoiuarstidel töökiusamisega seotult?

14 vastust

ei
ole arst, aga ka arste kiustakse

Üldiselt
ei ole

Inimesed sageli
kannatavad üksinda. Ei julge rääkida ei töökaaslaste ega tööandjaga probleemist.
Pere võib teada, kuid arsti poole ekstra selle murega ei pöörduta. On ka
juhuseid, kus töötaja käib juba aastaid psühholoogi või psühhiaatri juures.
Tegeletakse tagajärgedega, mitte põhjustega. Siis on hea kui töötaja satub
töötervishoiuarsti juurde kus lausa küsitakse: kas ta on rahul oma töötingimuste
ja korraldusega? Sellise küsimuse peale sageli vallanduvad kõik emotsioonid ja
inimene saab mured oma südamele ära rääkida. Tavalisel kulub siis vastuvõtule
oluliselt pikem aeg ja erinevate lahenduste otsimine, et tegeleda põhjusega.

seadusandluses täpse
rakendusseaduse meetmete puudumine



26. Millised oleks Teie ettepanekud kiusamisjuhtumitega seoses?

15 vastust

Luuu

töökiusamise juhtude registreerimise süsteem ja rakendada ennetus ja juhtimisprogramme nagu ütleb sotsiaalpartnetite raamprogramm ja samuti WHO ja ILO dokumendid

kõige

olulisem on ennetus, teine - koostöö psühholoogiga

Hea

on tervisekontrollide järjepidevus ja ka see kui ettevõtte käib ühe teenusepakkuja juures. Siis usaldavad töötajad arsti rohkem ning ka arstil on parem muutusi ja probleeme varem märgata.

suurte

tülide ka edasiste pikkade kohtuvaidluste ärahoidmiseks on vaja lõpuks vastu võtta tööõnnetuse ja kutsehaiguste kindlustuse seadus. Kuidas me elaks liikluskindlustuseta, sõber ei tunneks sõpra , Ka tööandja on seni heades suhetes töötajaga, kuni midagi ei juhtu ja ei pea elu lõpuni ta lapsi toitma.



27. Kuidas Teie arvates saavad töötervishoiuarstid kiusamisohvrit abistada?

15 vastust

ainult

siis, kui kiusamist saab vaadelda ja aktsepteeritakse ps-sots ohutegurina, siis saab ka arst midagi ette võtta, rohkem lepinguid psühholoogidega või siis rohkem teadvustada kiusamise pikaajalisi tervisemõjusid

paluda

eriarsti ja/või psühholoogi konsultatsioon, rääkida tööandjaga

Analüüsime

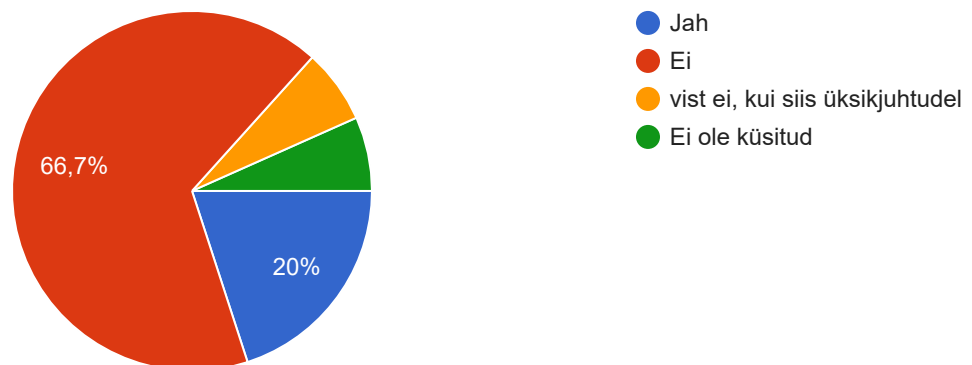
probleemi põhjusi ja võimalusi neid muuta. Kui on võimalik midagi muuta, siis teeme ka tööandjale vastavad ettepanekud. Mõnikord on neist ka abi olnud ja töötaja, kes on juba plaaninud lahkuda töölt jääb edasi, sest tööd või korraldust on sobivalt muudetud (selliseid näiteid on õnneks mitmeid). Kui ei ole võimalik muuta, siis räägime karjäärinõustamisest, õiguslikest kaitsetest töötajale ja mõnikord teeme ka otsuse tööle sobimatuse kohta.

Märgata

,suunata psühholoogi poole ja vabastada haiguse tõttu ,et edasi oleks võimalus valida .kuna kehtib töötuskindlustus.Tööandjat me muuta ei saa .ia ta saab

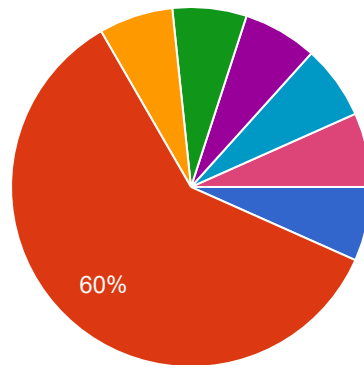
28.Kas töötervishoiuarst on andnud tõendeid töökiusamise vaidluse menetluses kiusamis

15 vastust



29. Kas Teie teada on kiusamine:

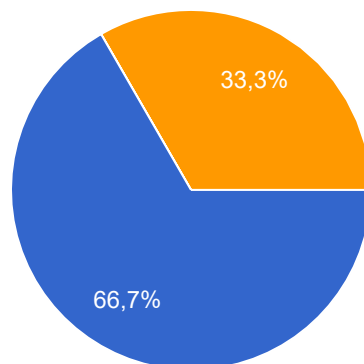
15 vastust



- a) kuritegu
- b) väärtegu
- c) kehaline väärkohtlemine
- sõltub konkreetsest situatsio
- kui sõnaline, siis väärtegu, k
- siis väärkohtlemine ja olenev
- suurusest ka kuritegu
- mõnel juhul võib ehk kvalifitse
- väärteoks, kuid mitte alati pol
- ei tea

30. Kas Te toetate töökohal kiusamise alaseid seadusi?

15 vastust



- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

Palun põhjendage punktis 30. antud vastust. Jah, sest .. / Ei, sest ..

10 vastust

Tuleb

sisse kirjutada Kutsehaiguste nimekirja ps-sots ohutegurid ja võimalikud vaimse tervise häired

Jah, sest

tööstress sõltub töötajate tervisele

See

tõstab tööalast suhtelemiskultuuri ja austust kõigi töötajate vastu.

ammu juba oleks vaja olnud

psüühilisi probleeme

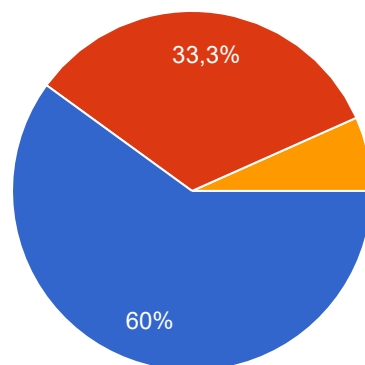
inimestel on palju ja neid tuleb igal viisil ennetada

Karistuse

kartus distsiplineerib inimesi.

31. Kas tööstressist saadud vaimne kahjustus võiks olla lisatud kutsehaiguste loetelusse?

15 vastust



● Jah

● Ei

● Seda on raske tõestada, kas isiksuse individuaalse häirega sobigi palju töökohti (enamasti töötajad)

Palun põhjendage punktis 31 antud vastust: Jah, sest .. / Ei, sest ..

12 vastust

Hetkel

pole ühiskond valmis, aga läbipõlemine on juba KH nimekirja viimisel

Jah, sest ILO list of occupational

diseases juba sisaldab tööstressist saadud vaimne kahjustus (punkt 2.4)

Kutsehaiguste loetelu

ei ole õnneks päris kinnine, kuid tööstressi on väga raske siduda ainult tööga.

Vähe on väga selgeid juhtumeid. Sageli mõjutavad stressi tekkimist ka perekondlikud, tervislikud või ka isiksuslikud tegurid.

vajalik

on töötervishoiuarsti juurdepääs nn.F. diagnoosidele ja ka tööandja peaks seda teadma ,et arvestada inimeses stressitaluvuse võimet, pingele vastupidavust jne. jne.

Jah, sest

näiheloolisilised probleemid kuuluvad samuti tööt nõhinetatud haiguste hulka



32.Järgnevalt võite kirjutada oma ettepanekud või tähelepanekuid seoses seaduse muut

15 vastust

Võite

küsida enam, kui vajate infot

Kõige

parem, ma arvan, kasutada teisi riikide kogemust

Märgata

on tööandjate suurenenud huvi antud teema osas. Viimastel aastatel on füüsiline keskkond töökohtades oluliselt paranenud ja esile hakkavad kerkima just psühhosotsiaalsed teemad.

Kindlasti on kõigil koht päikese all

, meie seadusandlus vajab täiendamist ,(osaline tööaeg, võimalus olla depressiooniga pikalt töövõimetuslehel) tugiisik, usaldusisik. Isiklik psühholoog võiks meil kõigil olla..

Psühhosotsiaalsed

riskid võiksid igas riskianalüüsis adekvaatselt kajastatud olla. Võiks olla üldiselt karmistada riskianalüüside nõudeid, et tööandjad ei teeks seda

